

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

**Stres, syndrom vyhoření a duševní hygiena ve vybrané
profesi**

Nikola Plzánková

© 2024 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Nikola Plzáková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Stres, syndrom vyhoření a duševní hygiena ve vybrané profesi

Název anglicky

Stress, burnout syndrome and mental hygiene in a chosen profession

Cíle práce

Bakalářská práce si klade za cíl popsat a vymezit specifika projevů stresu ve sledované profesi v oblasti veřejné správy, identifikovat jeho příčiny a následky, ve spojitosti se syndromem vyhoření. Dále popsat užívané metody duševní hygieny a preventivní postupy proti následkům pracovního stresu v této oblasti a na základě zhodnocení získaných výstupů navrhnout vhodná doporučení pro lepší praxi.

Metodika

Pro tuto práci bude pro sběr dat zvoleno dotazníkové šetření. Na základě adekvátního zpracování získaných dat budou vyhodnoceny rozdíly mezi státní sférou a soukromou profesí ve sledované oblasti, budou navržena konkrétní doporučení pro případná zlepšení a pro vhodnou prevenci následků pracovního stresu, zejména syndromu vyhoření.

Doporučený rozsah práce

50-60 str.

Klíčová slova

duševní hygiena, péče o zaměstnance, prevence, stres, syndrom vyhoření

Doporučené zdroje informací

ARNOLD, J., RANDALL, R. Work psychology: understanding human behaviour in the workplace. New York: Pearson Education, 2016. ISBN 9781292063409.

BEDRNOVÁ, E. Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-198-0.

DVOŘÁKOVÁ, Z. Management lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

FRIEDEL, J., PETERS-KÜHLINGER, G. Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci. Praha: Grada, 2006. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1517-1.

HONZÁK, R. Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření. Praha: Vyšehrad, 2018. ISBN 978-80-7601-004-8.

ŠTIKAR, J. Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 978-80-246-0448-0.

WAGNEROVÁ, I. Psychologie práce a organizace: nové poznatky. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Hana Chýlová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 23. 5. 2023

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 14. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci " Stres, syndrom vyhoření a duševní hygiena ve vybrané profesi" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor(ka) uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14.3.2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní PhDr. Haně Chýlové, Ph.D. za odborné vedení, rady a ochotu při zpracování této práce. Dále bych chtěla poděkovat příslušným úřadům a organizacím za poskytnutí informací v dotazníku.

Stres, syndrom vyhoření a duševní hygiena ve vybrané profesi

Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na stres a syndrom vyhoření v zaměstnání veřejné správy. Jako zástupce veřejného sektoru je vybrána pozice úředníka na městském úřadě v Rokycanech. Pro porovnání je využit soukromý sektor, konkrétně advokátní kancelář Wolf Theiss. Volba těchto pozic je odůvodněna určitou podobností těchto zaměstnání, jak z hlediska vnější podobnosti, tak z míry stresu těchto administrativních pozic.

V teoretické části se bakalářská práce zabývá charakterizací a specifikací stresu a následně jeho negativními dopady na fyzické a duševní zdraví jednotlivce v dané profesi. Identifikuje některé pojmy, fáze stresu, jeho příčiny a následky, které postupně vedou k syndromu vyhoření. V důsledku toho rozebírá také prevenci před stresem a následným syndromem vyhoření, kde jsou duševní hygiena a preventivní postupy klíčové pro odolnost vůči stresu na pracovišti.

Empirická část vychází z dotazníkového šetření, které si ukládá za cíl vyhodnotit rozdíly míry a zvládnutí stresu v zaměstnání veřejného sektoru, následně výsledky porovnat se soukromým sektorem. Jak již bylo zmíněno, porovnávají jsou zaměstnání z městského úřadu a advokátní kanceláře. Dotazník se zaměřuje na subjektivní vnímání stresu, jak respondenti vnímají možné příznaky stresu, syndromu vyhoření a opatření, která praktikují, pro duševní hygiena. Po statistickém rozboru jsou výsledky z šetření analyzovány.

Cílem bakalářské práce je zjistit aktuální stav duševního zdraví zaměstnanců veřejného sektoru, zjištění specifických stresorů, nalezení dobré praxe a navržení dalšího opatření pro prevenci stresu.

Klíčová slova: dotazník, duševní hygiena, soukromý sektor, stres, syndrom vyhoření, veřejný sektor, zdraví

Stress, burnout syndrome and mental hygiene in the chosen profession

Abstract

The bachelor thesis focuses on stress and burnout syndrome in public administration jobs. As a representative of the public sector, the position of a clerk at the municipal office in Rokycany is selected. The private sector, specifically the law firm Wolf Theiss, is used for comparison. The choice of these positions is justified by the certain similarity of these jobs, both in terms of external similarity and the degree of stress of these administrative positions.

In the theoretical part, the bachelor thesis deals with the characterization and specification of stress and consequently its negative effects on the physical and mental health of the individual in the profession. It identifies some concepts, stages of stress, its causes and consequences that gradually lead to burnout syndrome. As a result, it also discusses the prevention of stress and subsequent burnout syndrome, where mental hygiene and preventative practices are key to resilience to stress in the workplace.

The empirical part is based on a questionnaire survey, which aims to evaluate differences in the level and management of stress in public sector jobs, and then compare the results with the private sector. As already mentioned, comparisons are made between employment from a municipal office and a law firm. The questionnaire focuses on the subjective perception of stress, how respondents perceive possible symptoms of stress, burnout syndrome and the measures they practice for mental hygiene. After statistical analysis, the results from the survey are analyzed.

The aim of this bachelor thesis is to find out the current state of mental health of public sector employees, to identify specific stressors, to find good practices and to suggest further measures for stress prevention.

Keywords: burnout syndrome, health, mental hygiene, private sector, public sector, questionnaire, stress

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	16
3.1 Stres.....	16
3.1.1 Stresory a salutory	18
3.1.2 Dělení stresu	21
3.1.3 Měření stresu.....	22
3.1.4 Prevence stresu a vypořádání s ním	25
3.2 Syndrom vyhoření	29
3.2.1 Fáze syndromu vyhoření.....	31
3.2.2 Prevence syndromu vyhoření.....	33
3.3 Duševní hygiena a zdraví	34
3.3.1 Formy duševní hygieny	36
3.3.2 Duševní hygiena na pracovišti	38
4 Vlastní práce.....	40
4.1 Dotazníkové šetření.....	40
4.2 Duševní zdraví veřejného sektoru	41
4.2.1 Respondenti veřejného sektoru	41
4.3 Duševní zdraví soukromého sektoru	42
4.3.1 Respondenti soukromého sektoru	43
5 Výsledky a diskuse	44
5.1 Výsledky míry stresu zaměstnanců	44
5.2 Míra syndromu vyhoření	46
5.3 Duševní hygiena.....	49
5.4 Testování hypotéz	52
5.5 Porovnání výsledků	58
5.6 Diskuse.....	59
6 Závěr.....	60
7 Seznam použitých zdrojů	63
8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk.....	66
8.1 Seznam obrázků	66
8.2 Seznam tabulek	66

8.3	Seznam grafů.....	66
Přílohy		68
Příloha č. 1	Dotazník.....	68
Příloha č. 2	Grafy.....	74
Příloha č. 3	Tabulky.....	76

1 Úvod

Stres je v dnešním uspěchaném světě nedílnou součástí našeho života a je prakticky nevyhnutelné, abychom nebyli vystaveni stresu a stresujícím situacím. Pro každého může být stresující úplně něco jiného. Od malé po ty největší události v našem životě. Po nástupu do školy nás začínají strašit testy, čtvrtletní práce a vystupování před publikem. Nutnost vybudovat si nějaké postavení ve společnosti (třídě) může být velmi náročné. Po nástupu do práce tomu není jinak. Vše musí být rychle a perfektně hotové, jsme pod tlakem z termínů a chceme si vybudovat dobré mezilidské vztahy v pracovním prostředí.

Stres už dávno nezpůsobují jen vnější vlivy, které znamenají nebezpečí. Není to jen fyziologická, ale i psychologická reakce na vnější i vnitřní tlak. Jakákoliv zátěž, výzva, hrozba může člověku způsobit stresovou reakci, která má v úmyslu našemu tělu pomoci zlepšit výkon a motivaci. V moderní době bohužel moc pomoci nepřináší.

Jedním z nejčastějších faktorů, který způsobuje stres je právě práce a pracovní nároky. Tento každodenní a mnohdy nadměrný stres může mít negativní vliv na fyzické a psychické zdraví. Je obecně známo, že nezvládnutý stres může vyvolat problémy, jako je například únava, nespavost, podrážděnost, úzkost, deprese, a dokonce i zdravotní problémy ve formě srdečního onemocnění a vyčerpání.

Člověk může poté lehce ztratit veškerou energii a vyhořet. Stres a syndrom vyhoření představují stále závažnější problémy, které se více projevují a ovlivňují jednotlivce i organizace. Nejen, že negativně ovlivňují fyzické i duševní zdraví jednotlivců, také snižují pracovní výkon a kvalitu života.

Ve veřejné správě je péče o duševní hygienu zaměstnanců zvláště důležitá. Jejich práce často zahrnuje náročné situace a vystavení stresu a tlaku z různých stran. Poskytnutí podpory a zdrojů pro péči o duševní zdraví může snížit riziko syndromu vyhoření, zlepšit pracovní morálku, efektivitu úředníků a přispět k celkovému fungování městského úřadu. Instrukce a firmy už přicházejí na to, jak je duševní hygiena důležitá pro lepší pracovní nasazení, a proto nabízejí různé pracovní benefity pro zlepšení psychického stavu zaměstnanců. Může jít o školení a akce spojené s duševní hygienou, členství ve sportovních centrech, nebo hrazení návštěvy psychologa.

Bakalářská práce se zaměřuje na studium stresu a syndromu vyhoření ve veřejné správě. Pro lepší porozumění je pozorováno zaměstnání úředníka na městském úřadě v Rokycanech za veřejný sektor, také pro získání více pohledů a možnost porovnání je zvolen i zástupce soukromého sektoru, právník v advokátní kanceláři Wolf Theiss. Cílem je zjistit míru stresu a duševní stav na městském úřadě a porovnat s advokátní kanceláří, porozumět faktorům a navrhnout možnosti prevence. Tyto pracovní pozice byly vybrány z důvodu určité podobnosti, společných znaků, jako je například formálnost, administrativa, určitá znalost práva atd. Na základě výsledků dotazníku a zjištění míry stresu v daných profesích se vyhodnotí jejich rozdíly a navrhnou se některé metody prevence následků pracovního stresu na pozici úředníka.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

V teoretické části se provádí literární rešerše, která cílí na studium stresu a syndromu vyhoření jedince. Cílem je získat hlubší porozumění těchto jevů a pomocí definic popsat a vymezit specifika projevů stresu, jeho příčiny a důsledky. Prostudovány jsou tyto jevy od počátku, kde figurují, jaké mají spouštěče, až po přehlčení a následné vyhoření. Zkoumány jsou faktory jako pracovní zátěž, tlak na úspěch, mezilidské vztahy a organizační prostředí a jejich dopady na zaměstnance. Následně se představuje, jaký má stres vliv na zdraví a jak ovlivňuje celý život člověka. Se získanými relevantními informacemi, je rozebrané i možné zpracování, fungování se stresem a jeho prevenci.

Praktická část obsahuje vyhodnocení míry stresu a příznaky syndromu vyhoření veřejné správy. Posuzuje se pracoviště na městském úřadě. Zpracovány jsou data z dotazníku, díky kterým lze vyhodnotit míru přítomnosti stresu na pracovišti, výkon a psychické zdraví zaměstnanců a případné znaky syndromu vyhoření. Tyto data se porovnávají s pozicí v soukromém sektoru, konkrétně s advokátní kanceláří. Po provedení analýzy se data následně dělí do skupin pro ověření hypotéz a následně se na základě výstupů navrhuje vhodná doporučení pro praxi.

1. H_0 : Míra prožívaného stresu nezávisí na druhu pracoviště
2. H_0 : Míra vyhoření nezávisí na druhu pracoviště.
3. H_0 : Mezi délkou zaměstnání ve veřejném sektoru a mírou prožívaného stresu není závislost.
4. H_0 : Mezi délkou zaměstnání v soukromém sektoru a mírou prožívaného stresu není závislost.
5. H_0 : Míra prožívaného stresu ve veřejném sektoru nezávisí na pohlaví.
6. H_0 : Míra prožívaného stresu v soukromém sektoru nezávisí na pohlaví.
7. H_0 : Míra prožívaného stresu ve veřejném sektoru nezávisí na věku.
8. H_0 : Míra prožívaného stresu v soukromém sektoru nezávisí na věku.
9. H_0 : Míra péče o duševní hygienu nezávisí na druhu pracoviště.

2.2 Metodika

V teoretické části práce je zpracována literární rešerše, která vychází z široké škály zdrojů včetně literatury domácích i zahraničních autorů. Využity jsou i některé internetové stránky. Tato rešerše je základem pro pochopení a prozkoumání konceptů a témat spojených se stresem a syndromem vyhoření. Teoretická část se zaměřuje na důkladné vysvětlení různých aspektů, včetně příčin, projevů a dopadů. Mezi zkoumané pojmy se zařadí například vznik stresu, jeho iniciátory a mechanismy, tlak na výkon v pracovním prostředí, důležitost psychické hygieny a péče o zdraví (Fontana, 2016). Tato analýza literatury poskytuje pevný teoretický základ pro následný empirický výzkum a interpretační rámec pro získaná data.

Praktická část se skládá ze sběru dat, ke kterému je zvolena kvantitativní metoda, přesněji dotazníkové šetření. Podle Ferjenčíka, (2000) je volba dotazníkového šetření záměrná z důvodu vhodné metody pro získání kvantitativních dat od velkého množství respondentů, což umožňuje získat rozsáhlý a reprezentativní vzorek. Toto šetření pomáhá analyzovat a vyhodnotit nasbíraná data ze soukromého a veřejného sektoru a následně snadno vyhodnotit předem stanovené hypotézy.

Zástupcem veřejného sektoru je zvolena pozice úředníka na městském úřadě v Rokycanech. Z důvodu podobnosti pro porovnání výsledků šetření je zvolena pozice právníka v soukromém sektoru, konkrétně ve firmě Wolf Theiss. Tyto pozice si jsou podobné v požadovaných dovednostech a pracovním prostředí. Obě pozice vyžadují znalost práva, schopnost komunikace a argumentace, analytické dovednosti a podobnost lze nalézt i s pracováním dle etických standardů.

Dotazník je složen z několika uzavřených a z pár doplňkových polootevřených a otevřených otázek. Dotazník je vytvořen prostřednictvím aplikace Google Forms. Některé otázky jsou použity ze známých BMI a PSS dotazníků. Otázky se týkají spokojenosti s prací, klimatu na pracovišti, faktorů stresu, příznaky syndromu vyhoření, mentální hygieny a jak o ni respondenti pečují (Židková, 2013). Dotazník byl rozeslán celkem mezi 160 respondentů, v městském úřadě byl poslaný 100 zaměstnancům a v advokátní kanceláři 60 zaměstnancům. Získaná data byla zpracována pomocí statistických metod, pro porovnání míry stresu mezi oběma pracovišti. Specifikované pojmy související se stresem se pomocí psychologického a sociologického výzkumu řadí do pracovního prostředí, klimatu na pracovišti, aby bylo

lépe porozuměno výskytu těchto jevů. Při opatření důležitých informací je provedena analýza empirické studie zabývající se stresovými faktory, stresem a syndromem vyhoření v pracovním prostředí. Pro všechny otázky dotazníku jsou vypočteny absolutní a relativní četnosti pro veřejný i soukromý sektor. Testování hypotéz je provedeno pomocí Welchova t-testu a testů nezávislosti založených na Pearsonově a Spearmanově korelačním koeficientu. Dvouvýběrový Welchův t-test je vhodný právě pro použití při neshodných rozptylech (Zvára, 2013). Výpočty jsou provedeny pomocí programu TIBCO STATISTICA (TIBCO Software Inc., 2021). Hladina významnosti činí 5 %, pro přesnější a snazší interpretaci výsledků statistických testů a poskytnutí adekvátní ochrany proti chybám prvního druhu a druhého druhu, což je důležité pro spolehlivost analýzy dat (Zvára, 2013).

Welchův t-test:
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{Y}_2}{\sqrt{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)}} \quad (1)$$

(Delacre, M., Lakens, D., & Leys, 2017, s. 96)

Pearsonův koeficient:
$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} \quad (2)$$

(Hendl, 2006, s. 243)

Spearmanův koeficient:
$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad (3)$$

(Hendl, 2006, s. 268)

Po provedení testování jsou vyhodnoceny výsledky, které identifikují stav a míru stresu a stresorů na pracovišti. Na základě těchto výsledků jsou formulována doporučení a strategie pro efektivní zlepšení pracovního prostředí a prevenci negativních dopadů souvisejících s pracovním stresem.

3 Teoretická východiska

3.1 Stres

Nejprve zabrousíme trochu do etymologie tohoto slova, abychom lépe pochopili jeho vznik a význam. Slovo stres podle Melgosa (1997) pochází z latinského slova „stringere“, znamená to napětí, tlak nebo také zátěž. Ve 20. století bylo toto latinské slovo přejato do angličtiny jako „stress“ a rozšířilo se do dalších jazyků včetně češtiny. V současném jazyce se slovo stres používá hlavně k označení psychického nebo emocionálního napětí, které může být způsobeno různými faktory nebo situacemi.

Nicméně, stres je velmi rozsáhlý pojem a má mnoho definic. Nejčastěji se stres označuje jako soubor nepříznivých krátkodobých nebo dlouhodobých vlivů na organismus, které významně ovlivňují jeho celkové reakce a vyvolávají stresový syndrom (Kapounková, 2013). Dle Fontany (2016) I. L. Janis uvedl, že stres je termín k popisu změny v organismu, při stavu ohrožení. Tento stav může vyvolat vysoký stupeň napětí, narušit běžné vzorce každodenního chování, která oslabuje mentální výkonnost a vyvolává subjektivně nepříjemné stavy afektivního vyčerpání. Další z méně častých definic byla vybrána formulace ve znění, že stres je nárok (požadavek) k schopnosti adaptace mysli a těla. Tato definice je zajímavá tím, že bere stres z druhého pohledu než většina lidí. Lidé vidí stres jako omezení a útlak, jako něco velmi špatného, než tlak a důraz, což může být bráno i pozitivně.

Americký psycholog W. B. Cannon definoval stres z hlediska vnitřního fyziologického stavu lidí vystavených ohrožujícím nebo vzrušujícím situacím (Arnold, 2016). Často pocítujeme stres a napětí při nedostatku času (Křivohlavý, 2003). Dále je nutno dodat, že každý jedinec vnímá stresové události jinak. To, co někomu přijde stresující, nemusí stresovat jiného člověka. Naopak to může brát jako skvělou výzvu (Honzák, 2018).

Původní záměr stresu je vlastně pozitivní, akorát v dnešní moderní době nám moc nepomáhá, a proto ho vnímáme negativně. Při stresové reakci se aktivuje nervový systém a nadledviny, konkrétně hypotalamus v mozku, který je také nazýván mozkovým centrem stresu (Atkinson, 2003). Jde o reakci takzvanou „fight or flight“ neboli česky „boj nebo útek“, kdy jde jen a pouze o přežití jedince. Nervový systém energii uvolní a organismus se připravuje k akci, nadledvinky uvolní do krve hormony

adrenalin a noradrenalin spolu s téměř 50 dalšími hormony (Bartůňková, 2010). Tyto stimulanty zvýší srdeční frekvenci, hladinu cukru v krvi a metabolismu. Vyplavenými cukry a tuky do krve naše tělo získá více energie. Díky vynalézavosti našeho organismu dokáže naše tělo spálit molekulu krevního cukru tak, že z ní získá 36 jednotek energie, ale v případě nouze a krizového nasazení ji umí spálit také tak, že dostane jednotky dvě (Honzák, 2018). Při stresující situaci se nám dále rozšíří zornice, zrychlí se dech a svalstvo se napne. Zvýšení schopností a výkonu je pro nás dobré do doby, dokud nejsme ve stresu dlouhodobě. Dlouhodobý stres může mít za následky kardiovaskulární poruchy jako je například srdeční onemocnění, infarkt, onemocnění ledvin nebo cukrovka (Arnold, 2016).

Dnešní stresové reakce mají spíše charakter psychologického ohrožení. Organismus na ně nicméně reaguje stejným mechanismem jako na fyzickou hrozbu (Fontana, 2016).

Příznaky stresu můžeme rozdělit do několika kategorií:

- fyziologické – bušení srdce, bolest ve svalech, pocit vyčerpání, zrychlený pulz, pocení, chvění, třes, pocity chladu, brnění, mravenčení, nevolnost, časté močení, pocity závratí, nepravidelnost menstruačního cyklu, derealizace, depersonalizace, strach (Praško, 2012);
- psychologické (emocionální) – úzkost, podrážděnost, frustrace, vztek, uzavřenost do sebe, změny nálad, přecitlivělost, snížená schopnost udržet pozornost, menší sebevědomí, deprese (Fontana, 2016);
- behaviorální – menší sebekontrola, větší nemocnost, vyhýbání se kontaktům s lidmi, nerozhodnost, nízká kvalita práce (Fontana, 2016).

Stresovou reakci dle Fontany (2016) popsal v první polovině 20. století Hans Selye. Nazývá se Generalizovaný adaptační syndrom (GAS). Selye GAS rozdělil do 3 fází, které ilustrují fyziologické reakce člověka na stres, kde jsou první dvě fáze ve vzájemné korelaci. Fáze se dělí následovně:

Poplachová reakce

Nastává při náhlém narušení životních podmínek, kde tělo dostane varování. Nejčastějšími emocemi bývá agresivita nebo úzkost, což vyplývá z reakce „fight or flight“ (Nešpor, 2015). Stresová reakce je jednosměrně zacílená a energeticky náročná. Poplachová reakce zajišťuje akutní mobilizaci energetických zdrojů z jater, svalů a tukové tkáně, zvyšuje svalovou sílu, snižuje práh bolesti, tlumí funkci trávicího

systemu, zostřuje smyslové funkce a dočasně snižuje imunitu (Kapounková, 2013). Pokud v této fázi stresor ustoupí, odezní i stresová reakce a poplachová reakce se přemění na zotavovací. Když stres nadále přetrvává, následuje druhá vyrovnávací fáze (Křivohlavý, 1994).

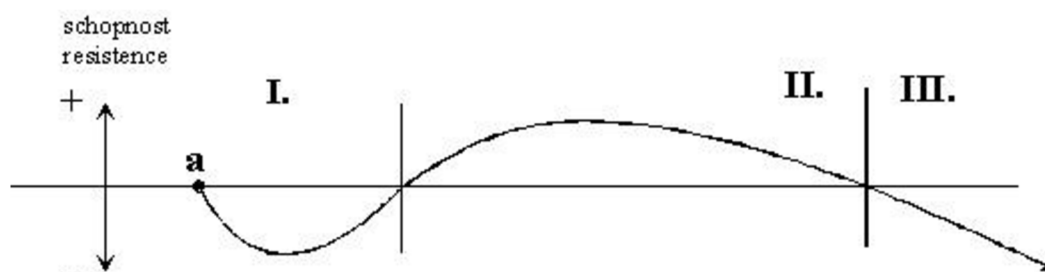
Stadium rezistence

Jedná se o fázi odolnosti. Poplachová funkce se sníží a organismus spustí autonomní reakce, pomalu si adaptačními mechanismy na stresující faktor zvyká a adaptuje se na zátěž (Křivohlavý, 1994). Uplatňuje zpětně vazebné mechanismy, aby se normalizovaly komplexní funkce. V některých případech můžeme narazit na označení druhé fáze jako na fázi adaptace (Arnold, 2016).

Stadium vyčerpání

Podle Fontany (2016) trvá-li druhá fáze příliš dlouho, nastává vyčerpání a selhání adaptačních obranných schopností organismu a dochází k psychickému zhroucení. To znamená velké ohrožení organismu, onemocnění a v krajních případech to může skončit i smrtí.

Obrázek 1 Schopnost zvládat stres podle Seleyova modelu obecného adaptačního syndromu (GAS)



Zdroj: Křivohlavý (1994, s. 14)

3.1.1 Stresory a salutory

Jakékoliv vnější a vnitřní faktory, situace nebo podněty, které mají na náš organismus určité požadavky a jimž se musíme přizpůsobovat nazýváme "stresory". Jsou to negativně působící spouštěče, které zpochybňují schopnost člověka vyrovnat se s požadavky svého prostředí (Lazarus, 1993). Stresory mohou být fyzické, psychologické nebo emocionální povahy. Množství těchto stresorů následně určuje míru stresu. Důležité je ale brát v potaz, že každý člověk snáší určité situace jinak (Fontana, 2016). Stresory můžeme rozdělit do několika kategorií:

Fyzikálně-chemické

Dle Paulíka (2017) to je hlavně horšící se životní prostředí. Patří sem faktory v okolí, jako je znečištění, zhoršená kvalita vzduchu, vody, půdy, nezdravé stravování, návykové látky apod.

Psycho-sociální

Pocházejí ze sociálních interakcí a vztahů s druhými lidmi. Jde hlavně o komunikaci, konflikty s rodinou, přáteli nebo kolegy. Může jít i o velké životní události (Bedrnová, 2015). Holmes a Rahe ve své studii uvedli na univerzální příčce stresujících událostí mezi nejvíce stresující: smrt manžela/manželky, rozvod/rozchod, vězení, smrt v rodině, dále pak zranění nebo nemoc (Atkinson, 2003).

Kognitivní

Vycházejí z vnitřního pohledu jedince na jeho osobu, většinou se jedná o pochybnosti. Jde o nastavení vlastních nároků na sebe, které často představují perfekcionismus. Perfekcionismus člověka často velmi zpomaluje (Praško, 2012). Například v zaměstnání máme velká očekávání od sebe sama, nejsme schopni delegace, protože jde o naši práci a chceme mít vše dokonalé (Fontana, 2016). Někdy nás dokáže vystresovat už jen přemýšlení nad budoucností, strach z budoucnosti, bez jakéhokoli vnějšího stresoru (Atkinson, 2003).

Fyziologické

Podle Křivohlavého (2004) jde o vnitřní stresory, které přímo ovlivňují naše tělo. Těmi jsou různé nemoci, zranění, poruchy spánku apod. Tyto stresory nás často velmi omezují. Narušují nám naše zažité, běžné fungování v životě, na které jsme jednoduše zvyklí, a proto pociťujeme stres.

Pracovní

Fontana (2016) uvádí, že nadměrné pracovní vytížení je jedním z hlavních pracovních stresorů. Stresorů souvisejících s prací je nespočet, jsou to různé situace a faktory, které vycházejí z úkolů, tlaků a vztahů v zaměstnání. Každý měl někdy úkolů až nad hlavu, termíny splnění povinností se blížily velkou rychlostí a člověk nevěděl co dřív. Tyto situace vedou k přetížení, zaměstnanec je unavený a myšlenky má rozlitané po všech povinnostech, které na něj vyvíjejí tlak. Velice to ovlivňuje a snižuje kvalitu provedené práce.

Arnold (2016) zmiňuje důvod, proč je časová tíseň dalším hlavním stresorem. Jde o to, že čas má v pracovním prostředí zcela nezastupitelnou a významnou úlohu,

kteřá se dotýká každé složky pracovního života. Omezený čas způsobuje rychlé a tím pádem nepromyšlené rozhodnutí. Nedostatečné plánování vede k menší připravenosti a zvýšenému stresu. Na to se pak nabalují další věci a daná okolnost se stává ještě náročnější, kvůli které cítíme velký stres.

Někteří zaměstnanci mohou mít pocit, že jsou lehce nahraditelní na svojí pozici, a to jim způsobuje nejistotu a strach ze ztráty práce. K nejistotě může dojít i při restrukturalizaci a propouštění z mnoha důvodu. Nejistá pracovní situace následně ovlivňuje klima na pracovišti a výkonnost zaměstnanců (Koubek, 2014). Není možné, aby se ve větším kolektivu měl každý rád. Proto je důležité umět spolu vycházet a předejít vzniku konfliktů s kolegy a nadřízenými. Stresory vznikající ze vztahů na pracovišti přispívají k pracovnímu stresu a dokážou pokazit spoustu faktorů v celé firmě (Arnold, 2016).

Lidé jsou integrální osobnosti, což znamená, že všechny tyto stresory jsou vzájemně propojené a souvisejí spolu (Koubek, 2014). Všechny tyto stresory mohou mít negativní dopad na fyzické a duševní zdraví jednotlivce, stejně jako na celkovou pracovní výkonnost a spokojenost. Stresory působí kumulativně, tudíž se časem hromadí a přehlčení může mít fatální následky (Wagnerová, 2011). Identifikace těchto stresorů a implementace vhodných strategií pro jejich zvládnání jsou důležité pro podporu zdravého a produktivního pracovního prostředí (Koubek, 2014).

Salutory

Pojem spojený se stresem, o kterém málokdo ví a zná ho, je salutor. Jedná se o takový obranný mechanismus, který vyplývá z evoluce v reakci na stres. Salutor je pro nás velmi pozitivní a je to náš pomocník při srážce se stresem. Mezi hlavní podněty, které mohou pozitivně ovlivnit duševní stav patří například relaxace, pohyb, nebo podpora od přátel a blízkých (Křivohlavý, 2001). Jsou to určité faktory, které v náročných okamžicích posílí lidskou osobu, nabije ji energii a dodá sílu pro pokračování vypořádání se se stresem (Křivohlavý, 2003).

Podle Křivohlavého (2001) nám pomáhá najít útočiště v nebezpečí, najít sílu a energii, když je potřeba. V dnešní době podoba salutoru vypadá úplně jinak než před několika desítky lety. Dříve nám salutor přispíval v okolnostech, kdy bylo třeba uprchnout před životně nebezpečnou situací, v bitvách, při ochraně blízkých, během migrace. Pro moderní dobu se musely přizpůsobit i salutory. Pro naši osobu je

aktuálně důležité mít správně nastavenou mysl, tedy dokázat zdravě reagovat na nepříjemnosti a komplikace v životě.

3.1.2 Dělení stresu

Stres lze dělit několika způsoby. Jelikož stres není pouze záporným faktorem v našem životě, jedna z nejzákladnějších kategorií je dělení stresu na pozitivní a negativní Křivohlavý (2003). Pro člověka je určitá míra stresu potřebná, zejména pro udržení odolnosti vůči negativnímu stresu a zároveň k podpoře výkonosti, za což vděčíme tomu pozitivnímu (Bartůňková, 2010).

Distres a eustres

Distres je podle Bedrnové (2015) negativní forma stresu, který má škodlivé účinky na naše zdraví. Takto si stres interpretuje většina lidí. Člověk se cítí velmi nepříjemně a bezmocně. Dlouhodobé trvání distresu je pro nebezpečné, jelikož může negativně ovlivnit psychické i fyzické zdraví.

Opakem je eustres, který má pozitivní účinky. Tento typ stresu jedince posílí, nabudí a motivuje ke změnám a akci (Huber, 2009). V tomto případě je možné brát stres pozitivně, může být pro nás i užitečný, pokud není dlouhodobý. Chemické povahy mají tyto stresy stejné, rozdíl spočívá ve způsobu, jakým na ně jedinec zareaguje (Bedrnová, 2015).

Akutní a chronický stres

Křivohlavý (2003) uvádí možné dělení stresu na akutní a chronický stres. Akutní stresory jsou nečekané, krátkodobé a okamžité. Jde o určitou výzvu, dnes se také říká challenge, kterou musíme nebo chceme překonat. Tělo zapne reakci „fight or flight“ pro vyřešení situace. Mohou to být náhlé nadcházející termíny, konflikt, překvapivá událost, nebo i události ohrožující život. Pro pracující může jít o dokončení určitého projektu, pro studenty úspěšné dokončení zkoušky. Při opravdu velkém akutním stresu může dojít ke ztrátě paměti, či vědomí. Silný akutní stres může vést k vzniku posttraumatické stresové poruchy, která se projevuje emoční nestabilitou, nadměrnými reakcemi a různými symptomy, včetně deprese, dezorientace, úzkosti až po panické ataky (Bartůňková, 2010).

Naopak chronický stres, vzniká při trvalém, dlouhodobém působení stresorů. Často se jedná o situace, z kterých není úniku a kde je velmi těžké najít řešení. Dlouhodobé zátěžové situace kumulují míru stresu a postupně spotřebovávají síly,

kteřé organismus ke zvládnání zátěže potřebuje (Křivohlavý, 2003). Chronické stresory mohou být například finanční problémy, dlouhodobý pracovní tlak nebo potíže ve vztazích. Chronický silný stres vede k psychosomatickým onemocněním. Může se projevit na oběhovém nebo trávicím, dýchacím nebo kožním ústrojí. V krajním případě může mít vliv i na vznik nádorových a některých akutně vzniklých psychických poruch (Bartůňková, 2010).

3.1.3 Měření stresu

Dle Křivohlavého (2001) umět změřit stres je velmi zásadní pro výzkumy a hodnocení lidského chování a zdraví. Změřený stres má širokou škálu využití. Umožňuje získat objektivní a subjektivní informace o reakcích organismu na různé stresory. Užitečné je to nejen pro vědce, ale i pro medicínu, jelikož duševní a fyzické zdraví je úzce spjato. Proto je důležité stres měřit přesně a komplexně. Psychologové využívají měření stresu při hodnocení lidského chování a následně ho využívají pro pomoc jejich klientům. Získaná data mají široké spektrum aplikací. Cílem měření stresu je získat konkrétní data, pro lepší porozumění a zjištění dopadů míry stresu jedince. Se zjištěnými objektivními daty můžeme lépe rozumět tomu, jak tělo a mysl reagují na různé stresory a poté s nimi náležitě nakládat. Měření stresu je komplexní záležitost, tudíž pro kvalitnější výsledky je třeba kombinace různých metod měření. Způsobů měření stresu je několik. Odlišují se použitými metodami, technikami nebo cíli měření.

Fyziologické a biologické měření

Tyto metody pro měření stresu dle Křivohlavého (2001) hledí na fyziologické reakce těla na stresory. Tyto reakce poskytují přesnou indikaci úrovně stresu, které je jedinec vystaven. Konkrétně jde o příznaky jako je krevní tlak, srdeční tep, rychlost dýchání, případně výskyt různých bolestí. Významným ukazatelem je například hladina kortizolu. Kortizol je hormon, který se uvolňuje právě v reakci na stres. Lze ho měřit v krvi, slinách nebo moči.

Behaviorální metody

V návaznosti na fyziologické měření stresu Koubek (2014) uvádí zkoumání změny v chování jedince v reakci na stres. Jako změnu chování můžeme brát špatný spánek nebo změny ve spánkových vzorech, změna životního stylu, kdy se jedinec

s nadměrným stresem může začít přejídat, jíst nezdravě, nebo naopak jíst příliš málo. Snížení socializace může být také důsledkem stresu.

Dotazníkové metody

Mezi časté metody pro většinu pozorování jsou dotazníky. Dotazníkové metody se spoléhají na subjektivní odpovědi jedinců, s jejich pohledem na míru prožívaného stresu (Ferjenčík, 2000). Jelikož jsou lidé integrální osobnosti a všechny stránky života jsou spolu propojeny, účastníci průzkumu posuzují různé aspekty svého života, jak z pracovního, tak ze soukromého (Koubek, 2014). Dotazníky mohou zahrnovat škály hodnotící intenzitu a četnost stresu, vnímanou zátěž, volbu řešení a vyrovnání se stresem (Fontana, 2016).

Holmesova a Raheho škála

Pro porovnání míry stresu sestavili američtí psychologové Holmes a Rahe škálu zaznamenávající stresově náročné životní situace, se kterými se člověk za život může setkat. Tabulku sestavili za pomoci odpovědí respondentů a jejich výpovědí a hodnocení těžkostí, se kterými se za život setkali a které prožili (Fontana, 2016). Škála je velmi rozsáhlá, obsahuje opravdu extrémní situace až po ty banální. Situací je v tabulce 43, kde je každá obodována na základě závažnosti, s celkovým hodnocením 100 bodů. Ke všem těmto stresovým událostem byly přiřazeny i nemoci, které je možné za těchto okolností prodělat (Holmes, Rahe, 1967).

Obrázek 2 Holmesova a Raheho škála měření stresu

1. Smrt manžela či manželky	100	23. Odchod dítěte z domova	29
2. Rozvod	73	24. Problémy s příbuznými	28
3. Oddělené manželství	65	25. Vynikající osobní úspěch	26
4. Výkon trestu odnětí svobody	63	26. Partner začal nebo přestal chodit do zaměstnání	26
5. Úmrtí blízkého příbuzného	63	27. Zahájení či ukončení školy	26
6. Úraz, zranění nebo nemoc	53	28. Změna životních podmínek	25
7. Sňatek	50	29. Revize osobních návyků	24
8. Propuštění ze zaměstnání	47	30. Potíže s šéfem	23
9. Manželský smír	45	31. Změna pracovní doby, podmínek	20
10. Odchod do důchodu	45	32. Změna bydliště	20
11. Změna zdravotního stavu člena rodiny	44	33. Změna školy	20
12. Těhotenství	40	34. Změna trávení volného času	19
13. Sexuální potíže	39	35. Změna církevních rituálů	19
14. Příchod nového člena rodiny	39	36. Změna společenských povinností	18
15. Změna rekvalifikace v zaměstnání	39	37. Menší hypotéka nebo půjčka	17
16. Změna finanční situace	38	38. Změna spánkových návyků	16
17. Úmrtí blízkého přítele	37	39. Změna rodinných sešlostí	15
18. Změna ve způsobu práce	36	40. Změna stravovacích návyků	15
19. Změna počtu manželských hádek	35	41. Dovolená	13
20. Větší hypotéka (půjčka)	31	42. Prázdniny	12
21. Vymáhání hypotéky (půjčky)	30	43. Méně závažné porušení zákona	11
22. Změna pracovních povinností	29		

Zdroj: Holmes, Rahe (1967, s. 214)

Dle Atkinsona (2003) je možné uvést, že poněvadž je škála velmi obecná a snášenlivost stresu je velmi individuální, byla stupnice často kritizována právě pro svou obecnost. Další výhradou by mohlo být, jak už bylo zmíněno, že za stresem obvykle nestojí jen jeden stresor. Nejčastěji se jedná o velké množství nahromaděných stresorů, většinou menší závažnosti. I přes to se ale stupnice nadále používá, alespoň jako ukázka stresorů a z pohledu přizpůsobení, jelikož je každá nová situace brána jako stresující.

Škála stresu souvisejícího s pracovním životem

Jednou z posledních metod, kterou uvádí Atkinson (2003), je rovněž vyjádřena pomocí škály a spočívá ve zkoumání každodenních obtíží. Stres nás obklopuje všude, kam se podíváme a nejvíce se toho objevuje v našem profesním životě. Tento přístup se soustředí na situace, se kterými se lidé setkávají a umožňuje jim ohodnotit, jak tyto nepříjemné okolnosti ovlivňují jejich duševní stav. Respondenti konkrétní situace hodnotí dle míry frustrace, znepokojení nebo napětí. V kontextu původního přístupu se vynořila otázka, zda některé aspekty samy o sobě fungují jako stresory, nebo zda jsou výsledkem již existujícího stresu. Tento původní koncept byl kritizován z hlediska

jeho obecnosti. Nicméně i přes tuto kritiku zůstal tento přístup stále relevantní při konstrukci nových metodik, které se v praxi používají až do současnosti.

3.1.4 Prevence stresu a vypořádání s ním

Zvládání stresu je klíčové pro udržení duševního a fyzického zdraví jedince. Efektivní zvládání stresorů zahrnuje budování odolnosti, osvojení si zdravých mechanismů zvládání a hledání podpory v případě potřeby (Fontana, 2016). Stále je důležité brát v potaz, že každý jedinec se rodí s určitými dispozicemi, které do určité míry udávají odolnost, schopnost zvládání zátěže a jak na ní bude reagovat.

Dle Bedrnové (2015) se náš charakter a tyto vrozené dispozice během vývoje různě mění. V dětském věku je ovlivňuje především výchova a podpora rodičů. Naše okolí tyto dispozice může jakkoli posilovat nebo oslabovat. V dospívajícím a dospělém věku to je už trochu jiné. Klíčovými už nejsou biologické faktory a vnější okolnosti během vývoje v dětství. V dospělosti mnohem více záleží na vnitřním nastavení každého jedince. Je důležité si uvědomit, že stresující událost mávnutím ruky nezmizí a to, že má na nás negativní účinky, také moc neovlivníme. Proto, když nejde ovlivnit co cítíme, můžeme se zaměřit na naši reakci a volbu řešení dané situace.

Řecký filozof Epiktétos řekl: „*Lidé nejsou znepokojeni věcmi samotnými, ale svými představami o těchto věcech.*“ (Fontana, 2016, s. 30) Tato věta názorně ukazuje, jak jsou naše myšlenky silné. Kognitivní myšlení ovlivňuje naše emoce. Porozumění toho, že naše kognitivní hodnocení situace má moc nad našimi emocemi, nám umožní uvědomit si, že lze využít své myšlenky k ovlivnění svých pocitů. To vyžaduje velké úsilí, pilný trénink a víru (Křivohlavý, 2004). Není to jednoduché, ale ani nemožné.

Pro tyto účely nám může pomoci terapie. Návštěva psychologa je jednou z možností pro vypořádání se se stresem a s ostatními záležitostmi, které nás zatěžují. Hlavním nástrojem je rozhovor mezi terapeutem a klientem. Díky rozhovoru dokáží společně vymezit jednotlivé postupy a cíle v terapii (Vybíral, 2010). Například logoterapeutická léčba je pozitivně založená psychologie, která je zaměřena na humanistické přístupy a motivaci jedince. Vychází z myšlenky, že největší problém je absence smyslu člověka (Fontana, 2016).

Podle Vybírala (2010) psychoterapie jako hlavní nástroj využívá rozhovor, kde je podstatný fungující vztah a důvěra mezi klientem a terapeutem. Následně jsou vzájemně vymezené jednotlivé postupy, předpokládaný průběh terapie a požadované

cíle. Jako důležitá součást je vnímaná také vzájemná spolupráce terapeuta s klientem a nutná aktivita postiženého.

Nicméně, psychoterapii můžeme zařadit spíše mezi ty krajnější možnosti, jak předejít a jak se vypořádat se stresem. Mezi základnější a běžnější metody lze zařadit:

Sport

Nejen stresory ale i forma relaxace je pro každého individuální (Fontana, 2016). Pro někoho to může představovat aktivní forma odpočinku jako je například sport. Tělesná aktivita velmi často pomáhá naší duševní pohodě a snižuje dopady stresu. Při stresu je naše tělo napjaté, připravené na akci (boj nebo útěk) a výdej energie. Sportem vyprodukuje nahromaděnou energii, která by jinak byla uvězněná v našem těle a způsobila by jen další napětí a další nechtěné projevy. Sportem se naše tělo uvolní a následně i mysl. Naše pozornost se zaměří na danou činnost a zapomene na stresory, které nás frustrují (Praško, 2012). Je důležité, aby si jedinec našel sport, který bude sedět právě jemu. Někdo například potřebuje vybit nahromaděný vztek z práce, kde ho rozhněval nadřizený. Proto zvolí soutěživý nebo přímo bojový sport, jako je fotbal, hokej, box nebo judo. Pro jiné je lepší rytmická, klidnější forma cvičení. Jako je například běh, tanec, jóga, nebo jen procházka v přírodě (Fontana, 2016).

Fontana (2016) uvádí, jak má cvičení na člověka velmi pozitivní vliv, nejen v rámci stresu. Je známo, že pravidelné cvičení nám přidává lepší pocit sama ze sebe, máme více energie, síly a máme větší šanci vyhnout se chorobám souvisejících se stresem, jako je infarkt a mrtvice. Pravidelné sportování zlepšuje výkonnost kardiovaskulárního systému, snižuje krevní tlak, hladinu cukru v krvi, vyrovnává hladinu lipidů v krvi a do krve se nám dostává více hormonů štěstí, tedy endorfinů.

Zdravý životní styl

Udržování zdravého životního stylu dle Bartůňkové (2010) přispívá k lepšímu zdraví, jak psychickému, tak i fyzickému. Při působení stresorů mají lidé tendenci jíst ve spěchu a volit nezdravé jídlo. Jiní se postupně dostávají do bodu, kdy se přejídají, nebo naopak ze stresu zapomínají na hlad a nedodrží dostatečnou konzumaci zdrojů energie. Pro naše tělo i mysl je důležité mít vyrovnané příjmy bílkovin, tuků, sacharidů a vlákniny. Stejně tak je důležitý i pitný režim.

Péče o sebe sama a vnitřní spokojenost má velký vliv na to, jak člověk bude snášet různé stresující situace. Naše potřeby představují vnitřní síly, které podporují náš život a růst. Od potřeby jídla a spánku, po pocit bezpečí, lásky a rozvoje osobnosti

(Arnold, 2016). Americký psycholog Abraham Maslow a jeho pyramida lidských potřeb je jedním z nejznámějších konceptů v oblasti psychologie. Maslowova pyramida dělí lidské potřeby do pěti úrovní, které jsou uspořádány hierarchicky. Na základě této teorie lze tvrdit, že uspokojení těchto potřeb je klíčové pro to, aby jedinec mohl plně rozvinout svůj potenciál a rozvíjet se (Armstrong, 2002).

Obrázek 3 Maslowova pyramida lidských potřeb



Zdroj: Honzák (2018, s. 44)

Při zaměření na uspokojení těchto základních potřeb může být pro jedince snazší věnovat se dalším svým potřebám a soustředit se na důležité věci. Díky tomu se i jedinci bude lépe vypořádávat se stresory, které mu život přináší (Honzák, 2018).

Relax a meditace

Relaxace má dle Fontany (2016) nejlepší účinky jedině tehdy, jde-li provázána zvýšenou vnímavostí k vlastnímu tělu, umožňuje nám to žít celý den přirozeně v harmonii. Uvědomováním si nepatrných změn, kdy se svaly napínají, zrychluje se dech, nám následně umožňuje zpátky se uvolnit a vrátit se do stavu bez stresu.

Podle Praška (2012) aktivní forma relaxace může být pro některé jedince trochu náročná, za to je ale velmi účinná, pokud se dělá správně a hlavně pravidelně. Aktivní relaxace vyžaduje soustředění na danou aktivitu. Mezi nejznámější patří právě meditace. Meditace pomáhá k vnitřnímu klidu a vede nás k lepšímu porozumění našich myšlenek a emocí. Cvičení hlubokého dýchání pomáhá zpomalit srdeční frekvenci a snížit krevní tlak, díky tomu se cítíme více v klidu a uvolněně. Meditace

nás může naučit jednoduše být v emocích a hned je nehodnotit. Protože, jak již bylo zmíněno, kognitivní hodnocení nás nejčastěji zbytečně přivádí do pocitu stresu.

Fontana (2016) uvádí, že obecný konsenzus tvrdí, že většina psychických problémů vzniká z nepřetržitého, potlačování emocí. Ne každému může vyhovovat meditace, důležité hlavně je, aby si každý našel možnost, jak může navázat kontakt s vlastními emocemi a vyjádřit je.

Pasivní relaxace je na druhou stranu jednodušší a její účinky jsou spíše krátkodobé. Umožňuje nám celkově vypnout, uvolnit tělo i mysl. Pasivní relaxace zahrnuje například teplou koupel, masáž, čtení knih, poslech hudby, nebo nějaká forma umění jako je malba (Bedrnová, 2015). Volba mezi aktivní a pasivní relaxací je už pak na každém individuálním jedinci, jeho preferencích, podmínkách a kontextu. Nejúčinnější můžeme považovat kombinaci obou přístupů při zvládnání stresu a podpoře celkové pohody (Cungi, Limousin, 2005).

Osobní vztahy a komunikace

Základem zvládnání stresu je možnost si odpočinout s přáteli, odreagovat se, a hlavně mít se komu svěřit v případě potřeby. Tyto aspekty, někdy brané jako samozřejmost, také pomáhají zvládnout těžká období a stres. Cítit podporu ze strany rodiny, přátel nebo kolegů může být našim opěrným bodem, když se necítíme dost silní sami. Sdílení pocitů a myšlenek, může zmírnit emoční zátěž a díky tomu můžeme získat nové perspektivy na věc (Bedrnová, 2015). Nejenom že nám dobrá sociální opora může leckdy pomoci, imunologové dokázali, že i výrazně pozitivně ovlivňuje imunitu. Zdravý člověk má tím pádem větší předpoklady být spokojenější (Křivohlavý, 2003).

Plánování

Mít předem stanovené plány a nastavenou rutinu, nám leckdy přidá do života trochu předvídatelnosti a díky tomu se nemusíme stresovat nad budoucností. S připravenými plány, například před důležitou schůzkou, si můžeme sepsat různé možnosti událostí, které mohou během situace nastat. Díky tomu jsme připraveni na každý scénář a nemusíme se stresovat myšlenkami „co by, kdyby“. Plánování a určování priorit vede ke snížení přetížení a zlepšuje produktivitu práce (Fontana, 2016).

Existuje opravdu mnoho různých metod a přístupů, jak se vyrovnat se stresem. Každý jedinec si může najít své vlastní strategie, které mu pomohou zvládat stresové situace. V závěru lze zvládání stresu rozdělit do tří kroků (Fontana, 2016):

1. Mobilizace: Jde o rozhodnutí, že je třeba něco udělat. Většina lidí si ani neuvědomuje, že je ve stresu a je třeba udělat změnu, aby se měli lépe.
2. Porozumění: Položíme si otázky a zjistíme, proti čemu konkrétně stojíme. Čím konkrétnější stresory, tím lépe, protože se s nimi pak snadněji vypořádáváme, než když si řekneme, že nás stresuje práce.
3. Akce: Jedná se o provedení opatření. Někdy nám nezbyvá nic jiného než stresor ignorovat, nebo se mu přizpůsobit. Jindy ale lze podniknout kroky, které nám v přítomnosti i v budoucnosti můžou pomoci.

3.2 Syndrom vyhoření

Dle Honzáka (2018) je autorem termínu „syndrom vyhoření“ americký psychoanalytik s německými kořeny Herbert J. Freudenberger. On sám byl velkým workoholikem. O odpočinku nechtěl slyšet, dokud se k jeho manželce, která mu říkala, že nevypadá dobře a měl by si odpočinout, nepřidali i kolegové a přátelé. Jeho vyčerpání nabíralo ve všech formách, fyzicky i psychicky, snížil se jeho osobní výkon a nebyl schopen normálně fungovat. Proto následně začal sám zkoumat svoje příznaky, a i se sám z vyčerpání léčil.

Syndrom vyhoření podle Křivohlavého (1998) představuje celkové vyčerpání jedince. Z anglického slova burnout si lze typicky představit vyhoření svíčky, zhasnutí, kde od toho máme odvozené spojení syndrom vyhoření. Je to stav, kdy nám už nezbyla energie a síla ani na ty nejzákladnější a nejjednodušší činnosti. Další z definic je od Pinese a Elliotta, kde představují vyhoření jako stav, kdy jedinec prožívá extrémní vyčerpání na různých úrovních, včetně fyzické, emocionální a mentální. Tento stav vzniká v důsledku dlouhodobého vystavení se situacím, které vyžadují vysokou emocionální zátěž.

Honzák (2018) uvádí, že Freudenberger v jednom svých děl mimo nepříznivých vnějších okolností zdůrazňuje i důležitost a význam postojů, nesprávných rozhodnutí a postupů. V jeho studii řeší pocit nezdaru a frustrace, kde je

všechno špatně. Při pocíťování těchto emocí si lze odnést z jeho studie následující otázku: „*Co asi dělám špatně já?*“

Zde je deset otázek, které člověku ukážou, jestli se blíží k syndromu vyhoření. Čím více odpovědí „ano“, tím více je jedinec ohrožen syndromem vyhoření (Honzák, 2018, s. 21):

1. Cítíte se stále pod tlakem povinnosti uspět?
2. Potřebujete neustále nějaké vzrušení, protože jinak je život nudný?
3. Je některá oblast vašeho života enormně významná na úkor jiných?
4. Pocíťujete mezi lidmi nedostatek intimity a blízkosti?
5. Jste zcela neschopni odpočívat a relaxovat?
6. Jste urputní a když se pro něco rozhodnete, musíte to vždy a za každou cenu dosáhnout?
7. Máte neustále starosti o to, abyste si zachovali svůj image?
8. Jste se svou oblíbenou aktivitou natolik spojeni, že byste se zhroutili, kdybyste o ni přišli?
9. Berete se většinou velmi vážně?
10. Jsou vaše životní cíle nejasné a mění se v průběhu času?

Syndrom vyhoření úzce souvisí se stresem a pracovním přetížením, společnost to má tak i zakořeněno v kolektivní paměti. Nejčastěji sice jde o chronické situační stresy a velká očekávání, ale stres není jediný aspekt, co způsobuje vyhoření (Fontana, 2016). Hlavními faktory jsou naše vnitřní přesvědčení a nastavení, jak chceme fungovat v životě. Za vyhořením stojí často touha po uznání. Když jedinec potřebuje ke smyslu života uznání a ocenění od společnosti, s tím souvisí i perfekcionismus (Honzák, 2018). Vše musí jít hladce a bez problémů, práce musí být ve výsledku dokonalá. Perfekcionismus nás může leckdy zpomalovat, protože se soustředíme i na nepodstatné věci a z detailu si uděláme nesprávný celek, který není vůbec podstatný pro danou práci. Nereálné nároky můžeme mít i na naše vztahy. Zde se můžou také odrážet prvky perfekcionismu, které nás s přibývajícím časem vyčerpají (Praško, 2012). Potřeba mít vždy pravdu, velká očekávání od druhých, brání si věci osobně, přehánění, nedostatek empatie, sympatie. To vše odrazuje druhé lidi s námi udržovat jakýkoliv vztah a následně to vede k vyhoření. Jedinci, kteří mají blízko k vyhoření mohou mít tzv. mechanismus popření. Jedná se o obranný mechanismus, který

nevědomě transformuje realitu do přijatelné podoby, tak jak by ji jedinec rád viděl (Honzák, 2018).

Vyhoření značně snižuje kvalitu práce, souvisí s nízkou morálkou a celkovou nespokojeností. Vyhořelý jedinec často trpí nespavostí, nemůže usnout, nebo se během noci budí (Bedrnová, 2015). Může dojít i k zvýšené konzumaci alkoholu, a i brání drog. Psychická únava souvisí se ztrátou většiny emocí, hlavně těmi pozitivními. V návaznosti s únavou se může objevit jeden z nejpodstatnějších rysů syndromu vyhoření - depersonalizace. Depersonalizace dochází při úplné absenci emocí. Depersonalizace představuje odcizení se s vlastním já a s emocemi mizí i přirozený způsob žití. Projevuje se nedostatkem zájmu, citovou otupělostí a cynismem (Honzák, 2018).

3.2.1 Fáze syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření nepřijde ze dne na den. Je to dlouhodobý proces, cesta k nežádanému cíli, ke které naše chování spěje. Freudenberg (1985) vypracoval přesný postup, jak se dopracovat až k vyhoření:

1. Snaha o sebeprosazení

Dle Honzáka (2018) má jedinec nepřiměřené ambice. Chce dokázat sobě i ostatním, že je nejlepší ve všem, co dělá a jak je nenahraditelný. Jeho cíli jsou hlavně to, že chce získat ocenění a uznání od okolí.

2. Člověk více a tvrději pracuje

Křivohlavý (2001) poukazuje na to, jak ambiciózní lidé mají svoje standardy nastaveny velmi vysoko. Pro dosažení těchto cílů vyžaduje mnohem větší úsilí, často jedinec vydá velké množství energie úplně zbytečně. Aby v práci ukázal, jak je schopný, přestává delegovat méně důležité úkoly podřízeným, kolegům a vše chce zvládnout sám.

3. Přehlížení potřeby druhých

Honzák (2018) představuje následky zaměření pozornosti člověka jen na práci, kdy nemá čas ani energii na nic jiného. Tím zanedbává své vztahy, které v důsledku toho mohou i skončit. Práce se stane jedinou důležitou věcí v životě a rodina, přátelé, spánek jsou stranou.

4. Přesunutí konfliktu

V této fázi si dle Honzáka (2018) jedinec může začít uvědomovat, že něco není v pořádku. U uvědomění ale zůstane. Většinou už není schopen poznat odkud jeho problémy pocházejí. To má za následek první příznaky stresu a pocit vnitřní krize.

5. Revize a posunutí hodnot

Vystresovaný člověk se následně izoluje, aby se vyhnul svým možným problémům a konfliktům (Praško, 2012). Mechanismus popření stále přetrvává a s tím pokračuje i přehlížení svých základních potřeb a potřeb ostatních. Jakékoliv aspekty života, které dříve jedinci přinášely potěšení, a nemají nic společného s prací šly stranou a zůstala už jen ta práce (Honzák, 2018).

6. Popírání vznikajících problémů

Jedinec se stává negativním, odmítavým a netolerantním. Přestává vyhledávat a vyhýbá se sociálním kontaktům (Křivohlavý, 2001). Všimnout si lze přibývající agresivity a sarkasmu. Výmluvy na nedostatek času se začnou objevovat na denním pořádku. Lidé si často neuvědomují, že nejde ani tak o ušetření času, ale o umění s časem dobře nakládat (Honzák, 2018).

7. Stažení se

Omezení sociálních kontaktů narůstá a jsou již na minimu. Jedinec se dostává do úplného stavu izolace (Praško, 2016). Z osamění může začít vyhledávat návykové látky, jako je alkohol, zklidňující léky nebo drogy a ospravedlňovat si je jako zasloužený odpočinek po pilné a náročné práci. Postupně se mohou dostavit i pocity smutku a beznaděje (Honzák, 2018).

8. Patrné změny chování

Okolí člověka, který se blíží k syndromu vyhoření, si začne všimnout patrných změn v chování. Kolegové, rodina, přátelé, ale i méně blízké okolí vidí, jak se daný člověk mění a horší se jeho stav (Honzák, 2018).

9. Depersonalizace

Po ztrátě sociálního kontaktu a neuspokojování svých základních potřeb člověk začne ztrácet sám sebe (Křivohlavý, 1998). Přestane vidět smysl v životě a nic pro něj už není důležité. Všechny činnosti, které dělá, se stanou jen zautomatizovanými činnostmi (Praško, 2016).

10. Vnitřní prázdnota

V této fázi se dle Honzáka (2018) depersonalizace prohlubuje a vyčerpaný jedinec začne ukvapeně hledat činnosti, kterými by zaplácl tu velkou prázdnotu. Může jít o přejídání, sex, alkohol, drogy, přílišné trávení času na sociálních sítích nebo hazard.

11. Deprese

Deprese a vyhoření můžou nastat ruku v ruce. Člověk se cítí velmi duševně i fyzicky vyčerpaný, nevidí žádný smysl v životě ani v budoucnosti, cítí beznaděj a příznaků deprese přibývá (Honzák, 2018).

12. Syndrom vyhoření

Postižený zažívá celkové psychické i tělesné zhroucení. V tomto stádiu je už opravdu velmi na místě vyhledat lékařskou pomoc (Honzák, 2018). Při zanedbání může dojít k sílení deprese a s tím se mohou dostavit i sebevražedné myšlenky. Jedinec se tím může snažit uniknout z nepříjemné situace (Freudenberger, 1985).

3.2.2 Prevence syndromu vyhoření

V dnešním moderním uspěchaném světě je prevence před syndromem vyhoření důležitější než kdy jindy. Každý o sebe musí pečovat a udržovat si fyzické a duševní zdraví. Prevence je podobná jako před stresem. Nicméně k ní můžeme přidat několik dalších faktorů. Nejdůležitější je udržet si nějaký ten volný čas na odpočinek a nenahrazovat ho povinnostmi (Bedrnová, 2015). Postupy můžeme rozdělit na interní a externí. Podle toho, zda se jedná o vnitřní nastavení mysli jedince nebo o jeho vnější prostředí (Křivohlavý, 2001).

Podle Honzáka (2018) interní postupy jako rozvoj osobnosti, sebeuvědomování a sebekontrola velmi pozitivně přispívají k naší psychické odolnosti a celkové pohodě. Jedinec, který ví kdy přestat, dát si čas na regeneraci, je poté i nejvíce produktivní. Mít stanovené cíle v rámci svých možností nás motivuje a zároveň příliš nevyčerpává.

Z vnějšího prostředí nám mohou pomoci naši přátelé a blízcí. Udržování dobrých vztahů je důležité nejen pro prevenci před syndromem vyhoření (Praško, 2016). Dále jde o zdravé pracovní prostředí, možnosti rozvoje, různé koníčky. To vše pomáhá udržovat pohodu a zdraví jedince (Honzák, 2018).

Pokud se jedinec cítí už opravdu vyčerpaně a nemá motivaci cokoliv dělat, je třeba před jakoukoliv činností najít zdroje motivace, které nám pomohou i v těch základních oblastech, které se dotyčnému už nechtějí dělat, ale jsou třeba. Koubek (2014) rozděluje zdroje motivace do pěti kategorií:

- Intrinsická – dotyčného člověka práce baví a naplňuje už od základu;
- Instrumentální – motivace přicházející z odměn a výhodách;
- Motivace založená na interním self-konceptu – vnitřní motivace a představy, jací chceme být;
- Motivace založená na externím self-konceptu – motivace čerpaná od druhých, potřeba pochval, ocenění a povzbuzení;
- Motivace založená na identifikaci k cíli – motivace z vidiny a nastavení cíle.

3.3 Duševní hygiena a zdraví

Dle Křivohlavého (2003) je klíčovým aspektem k pohodovému a kvalitnímu životu zdraví a duševní hygiena. Dříve lidé dbali jen na tělesnou hygienu a tu duševní bez povšimnutí zanedbávali. S postupem času se začal klást důraz na důležitost pečování o sebe zvenku i zevnitř, jelikož v této moderní době je už skoro nevyhnutelné žít bez péče o svoji psychiku, když je na každého jednotlivce kladen velký tlak a očekávání.

Každý jedinec má ve svém životě nastaveny určité cíle, představy a požadavky, které chce zvládnout. Jelikož naše psychika ovlivňuje naše zdraví a imunitu, a naopak zdraví ovlivňuje naši psychiku, ke splnění našich cílů a potěšení z psychologického hlediska, je základem spokojenost, a právě tělesné zdraví (Bedrnová, 2015). Zdraví je to nejcennější, co máme, proto je dobré o něj pečovat. Známá organizace WHO uvedla v roce 1946 velmi přesnou definici zdraví: „*Zdraví je stav, kdy je člověku naprosto dobře, a to jak fyzicky, tak i sociálně. Není to jen nepřítomnost nemoci a neduživosti.*“ (Křivohlavý, 2003, s. 30).

Bedrnová (2015) uvádí, že o zdraví můžeme pečovat různými způsoby. Od brání vitamínů, udržování vyvážené stravy, vyvarovat se tučného a nezdravého jídla, pití dostatku tekutin, nekouřit a omezit konzumaci alkoholu. K silné imunitě a zdraví člověka přispívá i psychika a k mentální vyrovnanosti nám pomáhá právě duševní hygiena.

Co se tedy skrývá pod pojmem duševní neboli mentální hygiena? Jedná se o interdisciplinární oblast. Tato forma hygieny nám dává schopnost lépe řídit sám sebe. Při pečování o svoji mentalitu si udržíme duševní zdraví a dokážeme lépe zůstat v duševní, emocionální rovnováze. Jedinec získává tzv. sebereflexi, přemýšlí o sobě a svých činech, dokáže racionálně jednat a nenechat se ovládnout svými emocemi. To je klíčové pro zdravé fungování člověka v životě (Honzák, 2018). Jinými slovy duševně zdravý člověk má rozvinutou emoční inteligenci (Bedrnová, 2015).

Podle Křivohlavého (2003) je možné, že by někdo mohl duševní hygienu zaměnit s psychoterapií. V těchto dvou sférách je ale rozdíl. Psychoterapie většinou řeší vzniklé problémy a poruchy jedince, kdežto duševní hygiena se naopak snaží těmto problémům předejít zvyšováním odolnosti a rozvojem osobnosti. V mentální hygieně můžeme najít mnoho odvětví. Duševní hygiena se věnuje seberealizaci, rozvoji osobnosti, psychické odolnosti, sebevýchově, duševnímu klidu i sociální interakci, způsobu života, životosprávě a pracovnímu prostředí.

Mentální hygiena se týká nepříznivých odchylek a citlivostí jedince na ně. Jde také o schopnost regulace podnětů. Je třeba najít v životě určitou rovnováhu, protože ani příliš mnoho, ani příliš málo podnětů nedělá dobrotu. (Bedrnová, 2015) Zabývá se péčí o duševní zdraví u všech lidí, zdravých i nemocných. V krizi si každý jedinec v sobě dokáže najít vnitřní sílu, která mu mnohdy pomůže náročnou situaci překonat. To ale velmi vyčerpává a nejde tuto sílu využívat nepřetržitě. Hlavním cílem mentální hygieny je upevnění jeho duševního zdraví, kdy dokáže zvládnout své problémy, vyrovnat se s různými obtížemi a nebyt tolik citlivý k negativním anomáliím, které se během života objevují. Lze ji brát jako takovou formu prevence před duševními nemocemi. Ta může představovat trénování relaxace, tolerance frustrace, trénink trpělivosti, zvládání vzteku, pocitů méněcennosti apod. (Křivohlavý, 2003).

Křivohlavý (2003) uvádí, jak Americký sociolog Aaron Antonovský studoval ženy, které přežily věznění v koncentračním táboře. Jedna skupina byla velmi poznamenána, že nezvládala běžné problémy života. Na což druhá skupina žen nijak závažně psychicky nebo emocionálně zasažena nebyla. Antonovský poté uvedl tři salutogenetické zdroje síly osobnosti a způsoby nahlížení na život:

- Srozumitelnost (smysluplnost) – pocit, že veškeré okolí má smysl. Jako jsou různé podněty a situace. Zapřemýšlet, porozumět situaci, vidět v ní význam je základem pro další racionální činy.

- Zvládnutelnost – jedinec dokáže vidět řešitelnost situací, před kterými stojí. Jde o pocit sebedůvěry, popřípadě důvěry druhých v jedince ve zvládnutí stresorů.
- Smysluplnost – schopnost chápání toho, v jaké situaci se člověk nachází. Jedinec je motivovaný, věří a chce dané stresory zvládnout a překonat.

Důležitým aspektem je najít si ve svém životě určitou rovnováhu. Pro ty, kteří mají v každodenním životě vysoké tempo, ve volném čase je dobré se podobným situacím vyhnout a zvolit klidnější činnosti. Naopak pokud má jedinec například klidné zaměstnání a až monotónní život, je dobré zvolit aktivity, které vyžadují vyšší tempo, a být někdy více spontánní. Opěrným bodem může být i konkrétní stanovení cílů, které nás usměrní a pomůžou nám být více produktivní a nedělat zbytečné věci navíc (Bedrnová, 2015).

Pokud se chceme udržovat v emocionální rovnováze, Křivohlavý (2003) uvádí, jak je třeba na sobě neustále pracovat a učit se. Maslow představil tyto charakteristické rysy zralé osobnosti:

- ryzí vztah ke skutečnosti;
- vysoký stupeň sebeakceptace;
- vysoká míra spontánnosti;
- vážení si samoty jako možnosti usebrání (Usebrání lze brát jako formu meditace, rozjímání, rozhovor se sebou samým.);
- vysoký stupeň autonomie – nezávislost na druhých lidech;
- přátelské a láskyplné vztahy k několika blízkým přátelům;
- podřizování vlastního jednání etickým principům;
- nadhled nad vlastní kulturou.

3.3.1 Formy duševní hygieny

Nabízí se nespočet způsobů, jak začít věnovat větší pozornost duševní hygieně. V následujících odstavcích se představí některé z nich, pro přiblížení možností péče o sebe.

Seberealizace

Sebevýchova a sebereflexe je klíčová pro začátek pracování na své osobnosti, dodávají člověku sílu. Jde o schopnosti regulace vlastního myšlení, vlastních emocí a

koncentrace pozornosti (Honzák, 2018). Je to dovednost uvědomování si vlastního jednání a uvažování o vlivech našeho jednání. Člověk se sebereflexí a autenticitou dokáže lépe jednat a nenechat se unést svými pocity. Autentický člověk má pro sebe pochopení a dovolí si i udělat chybu (Křivohlavý, 2004). Pocity, které cítíme totiž ovlivňují naše činy a při špatné náladě se nám činy většinou nedaří a následně vznikají další negativní emoce. Seberealizace nám přináší sílu a kontrolu nad našimi činy a životem. (Křivohlavý, 2003) Časem se můžeme naučit uvědomovat si a kontrolovat i chování, které má většina jen automatické a vůbec si ho neuvědomuje. Usměrněním myšlenek a kontrolou nad svými činy se jedinec dokáže motivovat a jít si lépe za svým cílem (Praško, 2012).

Procítění emocí

Podle Křivohlavého (2003) lidé mají často tendenci skrývat svoje emoce a nedávat jim volný průběh. Zadržování emocí v těle akorát způsobuje přehlcení. Můžeme si to představit jako sklenici s vodou, do které neustále nalíváme své emoce. Sklenice ale není bezdná a jednou voda přeteče. To představuje nervové zhroucení nebo vybuchnutí člověka. Dovolit si pustit emoce ven, jednou za čas si zaplakat, když je třeba, má velmi terapeutický účinek a pomáhá to cítit se ve výsledku lépe. Každý si může najít svůj způsob cítění emocí. Pro někoho je příjemnější pobyt o samotě a někdo raději vyhledá blízké, aby se jim mohl svěřit.

Relaxace

Většina workoholiků a lidí v nepřetržitém stresu nejsou schopni úplné relaxace. Proto je dobré tuto zdánlivě zbytečnou a obyčejnou činnost trénovat. Relaxace představuje uvolnění mysli a těla, uvolnění psychického napětí, uvolnění svalů a pravidelné dýchání (Honzák 2018). Z relaxačních cvičení je nejznámějším tréninkem relaxace meditace. Ze začátku je velmi náročná, jelikož málokdo umí úplně přestat myslet a soustředit se jen na jednu věc. Časem nás může naučit myslet o věcech bez hodnocení a získat určitý nadhled. Z dlouhodobého hlediska má meditace velmi kladné účinky na naše zdraví a vyrovnanost. Může nám pomoci na bolesti hlavy, úzkost nebo chronické bolesti (Křivohlavý, 2003).

Stanovení si cílů

Dle Honzáka (2018) mít stanovené cíle a vědět, kde máme hranice nám ukazuje cestu, jakým směrem se udávat a neodbočovat ke zbytečným věcem. Daný cíl můžeme mít i jako opěrný bod během nesnází, a i může být zdrojem motivace (Honzák, 2018).

Sociální kontakt

Sociální kontakty jsou zásadní, co se týče duševního zdraví. Mít možnost sejít se s přáteli, být součástí nějaké sociální události a mít možnost se nějakým způsobem odreagovat, je dobrým zdrojem dobrého rozpoložení (Míček, 1984). Dobré vztahy nám poskytují emoční podporu, kde můžeme sdílet naše pocity, když se nacházíme ve stresujících situacích. Blízcí mohou přispět k sebejistotě a pomoci při pocitech osamění (Křivohlavý, 1994).

Koníčky

Udržet si svoji oblíbenou aktivitu i mimo pracovní prostředí je další pozitivní možností, jak se odreagovat a nějakým způsobem zrelaxovat. Pro každého může tato forma uvolnění představovat něco úplně jiného. Někdo rád vypne mysl a více zapojí tělo (Fontana 2016). Na výběr máme z mnoha sportů, jako je jízda na kole, plavání, horolezectví, nebo nějaké týmové hry jako je například fotbal. Mnoho lidí v dnešní době rádo chodí do fitness center, které na ně určitým způsobem působí terapeuticky. Jiní si vyberou klidnější způsob jako například umění (malba, kresba, psaní, fotografování, tvoření), četbu, zahradničení, sbírání předmětů, pečení, tanec, poslech hudby atd. (Míček, 1984).

3.3.2 Duševní hygiena na pracovišti

V managementu lidských zdrojů nejsou žádná jednoznačná pravidla a vzorce, které by bylo možné lehce aplikovat. Místo toho se využívají nejlepší postupy, které vychází z osvědčených praktik nejúspěšnějších firem. (Dvořáková, 2007). Inspirací může být známá společnost Netflix, která vyplácí plat a ne bonusy. Díky tomu vytváří příjemné prostředí, kde se management zaměřuje na kontext, správné inspirování lidí, a ne na jejich kontrolu. Proto by měl každý dobrý manažer vědět, jak motivovat lidi i jiným způsobem než penězi (Arnold, 2016). Je právě hlavně na managementu, aby vytvářel příjemné prostředí a klima pro práci (Dvořáková, 2007).

Odměny, které pomáhají zaměstnanci cítit se dobře ve svojí pozici můžeme rozdělit do tří kategorií (Arnold, 2016):

- **sociální:** soukromá kancelář, parkovací místo, firemní večírky, možnosti dalšího rozvoje (vzdělávání), členství v různých klubech;
- **pracovní:** flexibilní pracovní doba, přenechání více zodpovědnosti, předání kontroly na projektu, práce z domova;

- **osobní:** poděkování, pochvaly práce, přátelský přístup a rady, pohledy, návrhy, přátelská neverbální komunikace (úsměv), LinkedIn doporučení.

Je opravdu důležité si uvědomit složitost současných sociálních a ekonomických procesů. Tudiž pokud prostředí, ve kterém lidé pracují, je velmi proměnlivé a náročné, je důležité to brát v úvahu a něco s tím dělat. (Dvořáková, 2007) Dle dané pracovní pozice, se může zřídit tzv. open space kancelář. Můžou se tím zlepšit vztahy mezi zaměstnanci i produktivita práce. Také možnost vyzdobit a zútulnit svůj prostor v práci dodá člověku pocit klidu a bezpečí (Wagnerová, 2011).

Aby se zaměstnanec cítil dobře, je třeba brát v potaz úplně všechny faktory. Jedním z nejdůležitějších faktorů každého vztahu je komunikace. Pro dobré vycházení by si spolupracovníci měli uchovat komunikaci ve vzoru transakční analýzy, tedy na stejné úrovni jako partner s partnerem, ne nadřízený s podřízeným. Tím se vytváří přátelská atmosféra a pracovníci se budou cítit lépe (Koubek, 2014). Komunikace je klíčový faktor. Přesně definované a stanovené úkoly, dodávají zaměstnanci jistotu a sebevědomí, pokud nezíská důležité informace pro svojí práci, může se začít cítit nejistý a ve stresu. Pro zdravé vztahy je dobré udržovat zpětnou vazbu mezi pracovníky. Studie psychologa Tripleta ukázala, že činnost ve dvojici, zvyšuje výkonost. Tím se může spustit řetězová reakce, kde z toho vznikne dobrý pocit a pozitivní jednání s okolím. Naopak přítomnost diváka může pracovníka rozhodit a zvýšit šanci udělat chybu. S komunikací také souvisí zpětná vazba (Wagnerová, 2011).

Dle Arnolda (2016) je dokázáno, že firmy s motivovanými a spokojenými zaměstnanci mají téměř dvojnásobné výsledky než ostatní firmy s méně motivovanými zaměstnanci. Pracovní spokojenost a výkon jsou spolu v korelaci. Čím spokojenější je zaměstnanec, tím je také výkonnější, protože má více uspokojené aspirace, je si sebou jistý na své pozici a do budoucna vidí pozitivní kariérní rozvoj. Správný manažer buduje v týmech pocit důvěry a autonomie.

4 Vlastní práce

4.1 Dotazníkové šetření

Pro zhodnocení míry stresu, syndromu vyhoření a péče o duševní hygienu v zaměstnání veřejné správy a pro zpracování dat, byly vybrány administrativní profese. Za reprezentanta veřejného sektoru byla vybrána pozice úředníka na městském úřadě v Rokycanech. K porovnání podobné pozice ze soukromého sektoru bylo vybráno zaměstnání právníka ve firmě Wolf Theiss v Praze. Toto srovnání mělo za cíl, aby bylo lépe porozuměno podmínkám a situaci ve veřejné správě v kontextu se stresem.

Vycházejíc z poznatků Arnolda (2016) je jedním z důvodů výběru těchto zaměstnání jejich rozšířenost a obecná známost. Skutečnost, že kancelářské práce, kterým se obě tyto profese věnují, jsou v dnešní době běžné a široce rozšířené. Tudíž společnosti je tato kategorie velmi známá. Dále byli úředníci a právníci vybráni z důvodu jejich vnější podobnosti, která může ovlivňovat reakce na stresové situace během práce. Dle Karáskovo dělení na pasivní, vysoký stres, nízký stres a aktivní zaměstnání (passive, high-strain, low strain, active jobs) lze obě zaměstnání zařadit do aktivních prací. Tato klasifikace naznačuje, že úředníci a právníci jsou zapojeni do činností, které vyžadují aktivní účast a iniciativu.

Podle Bedrnové (2015) se tyto pozice řadí mezi takové, které vyžadují větší nároky na psychické předpoklady člověka. O fyzickou stránku zde ani nejde. Práce s lidmi a komunikace s nimi, což jsou základní aspekty obou těchto profesí, může být zdrojem vysokého stresu. Komunikace s lidmi někdy může představovat výzvu pro emocionální stabilitu a psychickou odolnost zaměstnance. Může jít o složité mezilidské interakce, rozhodování a zodpovědnosti, které představují stresory pro pracovníka.

Pro praktickou část byl vytvořen dotazník, který obsahoval některé otázky z dotazníků MBI (Maslach Burnout Inventory) a PSS (Perceived Stress Scale) z webové stránky paní Židkové (2013). Identické dotazníky byly distribuovány jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru. Tím bylo zajištěno možné porovnání odpovědí, získání komplexních dat o míře stresu a syndromu vyhoření v obou pracovních prostředích a následné zjištění míry stresu v oblasti veřejné správy.

Dotazník je rozdělen do čtyř částí, první část slouží pro charakterizaci respondenta a jeho spokojenosti v profesi. Druhá část se věnuje stresu, třetí syndromu vyhoření a poslední otázky se zabývají péčí o duševní hygienu.

Respondenti odpovídali na otázky prostřednictvím aplikace Google Forms. Mírou stresu se zabývají otázky 5 až 12, 14,15,17 a 29. Pro míru vyhoření byly vyhodnoceny otázky 13, 18 až 27 a 33. Jak respondenti pečují o své duševní zdraví se zjistilo pomocí otázek 16, 30 až 32.

4.2 Duševní zdraví veřejného sektoru

Stabilní duševní pohoda je spojená se schopností jedince vyváženě prožívat a řídit své emoce. Tento stav je charakterizován vysokou úrovní emoční inteligence u duševně zdravé osoby (Bedrnová, 2015). Aby člověk zůstal vyrovnaný, je potřeba pečovat o svoje duševní rozpoložení nejen ve volném čase, ale i během práce.

Městský úřad v Rokycanech pečuje o své zaměstnance hned několika způsoby. Informace byly získány ve spolupráci s Městským úřadem.

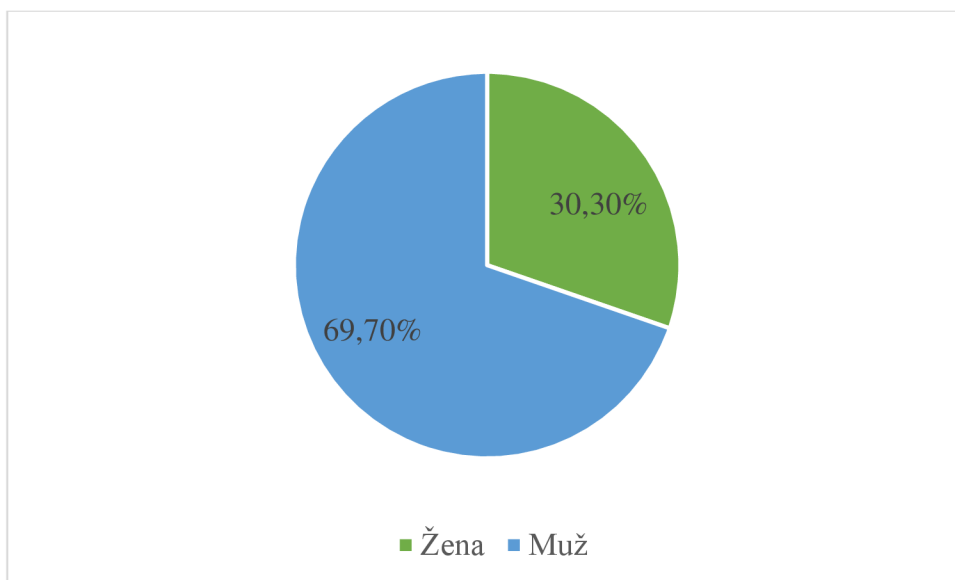
Úřad podporuje týmové práce, což má za důsledek zlepšení pocitů během spolupráce, pocit podpory a snížení izolace. Udržuje otevřenou komunikaci mezi vedením a zaměstnanci a poskytuje možnost zpětné vazby. Kanceláře jsou vybaveny květinami pro zútulnění prostředí.

Snaží se omezit nadměrné a neefektivní administrativních úkoly. Díky tomu se zlepšuje efektivita a tím se snižuje stres spojený s přetížením prací. Pravidelné pauzy během pracovní doby také snižují stres a pomáhá jedinci podávat lepší výkony při práci.

4.2.1 Respondenti veřejného sektoru

Dotazník byl rozeslán mezi 100 zaměstnanců, z nichž se získalo 66 odpovědí od respondentů. Při detailní analýze odpovědí v rámci oddělení úředníků na městském úřadě bylo zjištěno, že ženy představují většinu respondentů. Konkrétně odpovědělo 69,7 % žen a pouze 30,3 % mužů.

Graf 1 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Tento rozdíl v zastoupení pohlaví mezi úředníky na městském úřadě naznačuje možný výskyt genderové nerovnováhy v pracovním prostředí, která potencionálně může způsobovat stres.

Ve veřejném sektoru převažují spíše starší zaměstnanci, nebo zaměstnanci ve středním věku. Úředníků ve věku od 21 do 30 let je pouze 11 %. V rozmezí 31-50 let zde pracuje 45 % a nad 51 let městský úřad zaměstnává 44 % zaměstnanců.

Zaměstnanci na této pozici většinou zůstávají dlouhou dobu. Do 5 let je na této pozici 29 % zaměstnanců. Nejvíce zaměstnanců tuto pozici vykonává nad 20 let a to 35 % respondentů.

Většina respondentů vyjádřila spokojenost se svou prací. Konkrétně 39 % zaměstnanců odpovědělo, že jsou s profesí spokojeni, zatímco přesně polovina, tedy 50 % respondentů, uvedla, že jsou spíše spokojeni.

4.3 Duševní zdraví soukromého sektoru

Advokátní kancelář Wolf Theiss se aktivně snaží podporovat duševní zdraví svých zaměstnanců. Firma vytváří příjemné pracovní prostředí velkým množstvím zeleně a květin. Důležitým kritériem při výběr kanceláře bylo umístění na prosvětleném místě. Firma každoročně mění obrazy v kanceláři, pro podporu změny a zútulnění celého prostoru kanceláře. Pro podporu zdravého životního stylu kancelář poskytuje každé ráno nakrájené ovoce, k příjemnému nastartování dne. K dispozici je

zaměstnancům balkon anebo terasa na střeše budovy, která je příjemným prostředím na trávení obědové pauzy v přírodě.

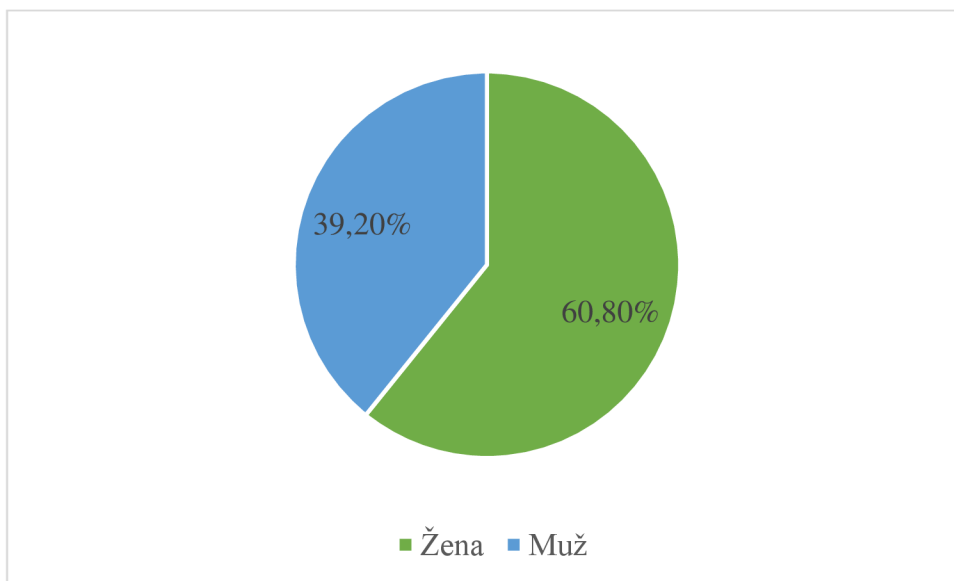
Dbání na dobrou komunikaci s vedením značně snižuje nejistotu a stres zaměstnanců. Vedení umožňuje flexibilitu práce, zaměstnanci mají i možnost pracovat z domova, nebo si vzít studijní volno.

Firma každoročně pořádá několik firemních akcí pro sblížení kolektivu a uvolnění zaměstnanců. Některé akce více zaměřené na sblížení celé firmy mají celodenní program, který má podpořit spolupráci, důvěru a poznání kolegů.

4.3.1 Respondenti soukromého sektoru

Dotazník byl rozeslán mezi 60 zaměstnanců advokátní kanceláře Wolf Theiss, získáno bylo 51 odpovědí. V této firmě tvoří přes polovinu zaměstnanců ženy, přesně 60,8 %. Mužů na dotazník odpovědělo 39,2 %.

Graf 2 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Pomocí popisné statistiky se zjistilo, že ve své profesi je jistě spokojeno 39 % a spíše spokojeno 55 % zaměstnanců. Pouze 6 %, tedy tři zaměstnanci, jsou spíše nespokojeni ve své pozici.

V porovnání s veřejným sektorem, v soukromém sektoru najdeme více mladších zaměstnanců. Právníků v rozmezí od 21-30 let vyšlo na 47 %. Zatímco 31-50letých zaměstnanců odpovědělo na dotazník 49 % a 4 % byli zaměstnanci nad 51 let.

V soukromém sektoru se zaměstnanci více střídají. Délka výkonu této pozice převažovala do 5 let a to u 51 % zaměstnanců. Přes 20 let praxe mělo 16 % zaměstnanců.

5 Výsledky a diskuse

První část průzkumu se zaměřila na identifikaci a četnost různých projevů stresu v několika oblastech života jednotlivců. Tyto projevy zahrnovaly psychické, fyziologické a behaviorální symptomy. Respondenti vyhodnocovali své odpovědi většinou na škálách, kde číslo 0 znamenalo, že daný symptom nikdy nepocítují, a číslo 4 značilo, že ho pocítují neustále.

Druhá část dotazníku se týkala syndromu vyhoření, kde se otázky zabývaly kvalitou a délkou spánku, jestli respondenti mají nastavené určité hranice, hodnoty, zda neupřednostňují svou práci před všechno ostatní a jaký mají celkově způsob života.

Třetí a poslední část dotazníku se zaměřovala na duševní hygienu respondentů. Otázky byly směřované na trávení volného času, zájmy, schopnost odpočinku a zda se respondenti věnují svému duševnímu zdraví. Na poslední otázky ohledně duševní hygieny se respondenti rozepsali a uvedli své konkrétní odpovědi.

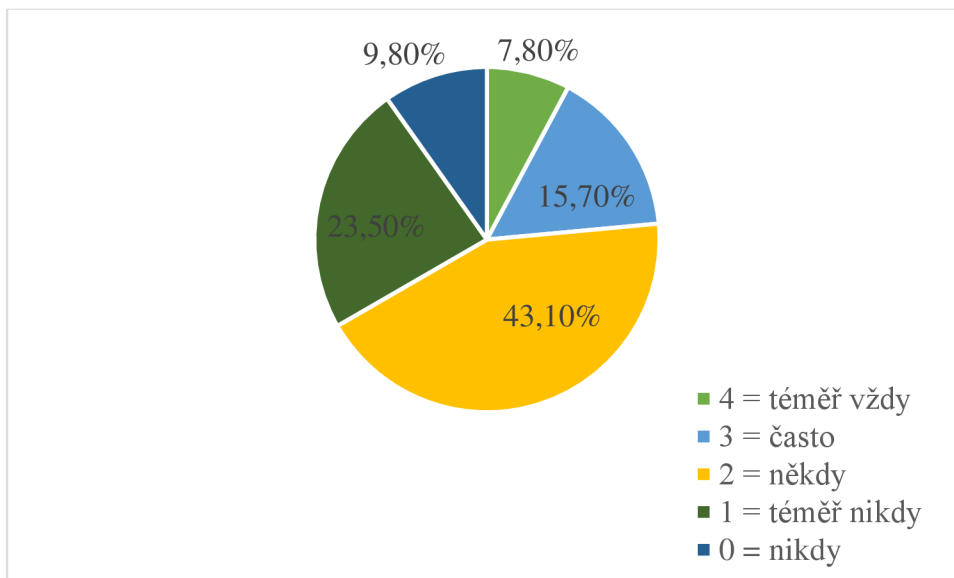
5.1 Výsledky míry stresu zaměstnanců

Veřejný sektor

Ve veřejném sektoru se u respondentů objevoval symptom stresu z fyziologického hlediska, že trpí bolestmi hlavy nebo zad. Snížená imunita a časté nachlazení se u respondentů neprojevuje. 57,6 % zaměstnanců odpovědělo, že častým nachlazením spíše netrpí.

Významné stresory se u veřejného sektoru moc neprojevují. Zaměstnanci se cítí ve své pozici bezpečně (stále 22,7 % a často 28,8 %). S nadřazeným vychází velmi dobře 68,2 % a spíše dobře 21,2 % zaměstnanců. Velké množství práce často pocítuje jen 25,8 % respondentů, což lze brát jako nevýznamný stresor pro veřejný sektor.

Graf 3 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle přesahu množství práce



Zdroj: vlastní zpracování

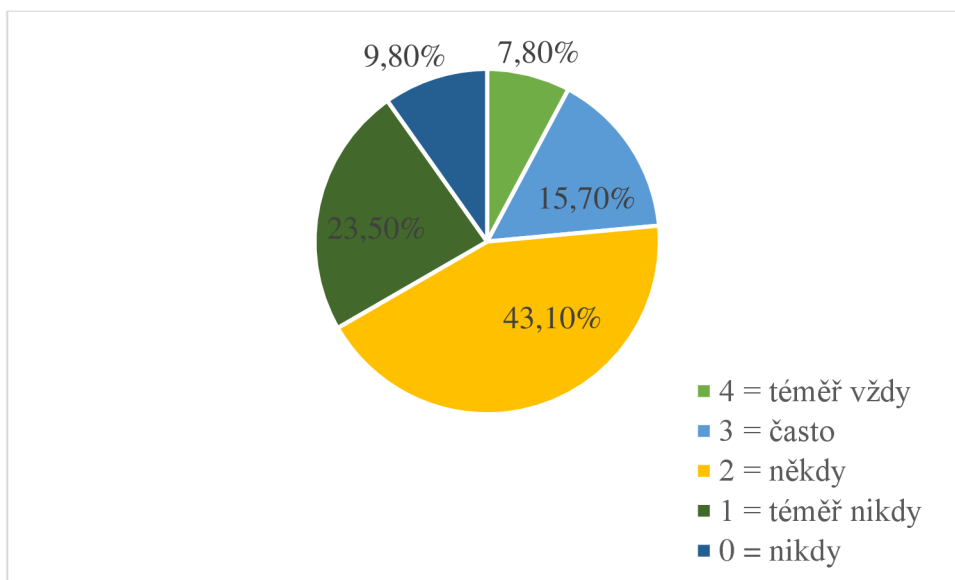
Soukromý sektor

Podobné výsledky byly i u soukromého sektoru v advokátní kanceláři. Většina často trpí bolestmi hlavy nebo zad. Častou bolest hlavy nebo zad zažívá 33,3 % respondentů. Někdy tento pocit uvedlo stejné procento zaměstnanců. Je nutné brát v potaz, že při takovém sedavém zaměstnání a neustálém hledění do monitoru můžeme tyto stavy přirozeně očekávat.

Většina zaměstnanců je spokojená ve své profesi. Pouhých 5,9 % odpovědělo, že spíše spokojení nejsou. S nadřizeným velmi dobře vychází přes polovinu respondentů, spíše dobře odpovědělo 35,3 % zaměstnanců.

Významným stresorem může být množství práce přesahující čas, který mají zaměstnanci k dispozici. 13,7 % respondentů mají velké množství práce téměř stále a 43,1 % odpovědělo, že hodně práce mají často.

Graf 4 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle přesahu množství práce



Zdroj: vlastní zpracování

5.2 Míra syndromu vyhoření

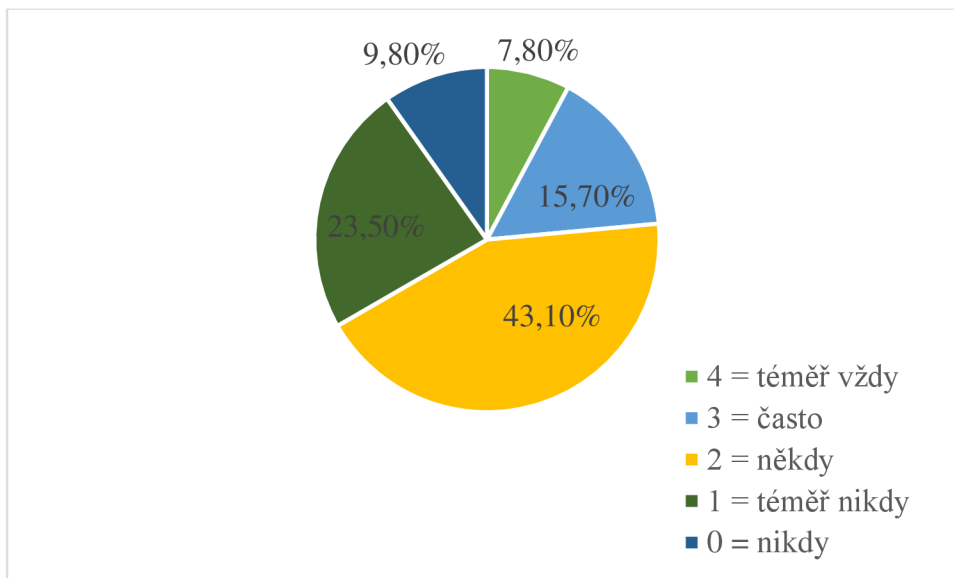
Veřejný sektor

Přes polovinu úředníků odpovědělo, že nedodrží doporučenou délku spánku, která je v průměru 8 hodin. Pouze 23 % zaškrtnulo odpověď, že průměrně spí 7-8 hodin.

Tlak v práci na úspěch zaměstnanci příliš necítí. Často tento pocit má pouze 21,2 % naopak nikdy tento pocit nemělo 15,2 % zaměstnanců.

Častým symptomem syndromu vyhoření je přílišná konzumace alkoholu pro únik z reality. Velmi častou konzumaci uvedlo jen 9,1 % a častou 27,3 % respondentů, což není velký počet pro zahrnutí do znaku syndromu vyhoření.

Graf 5 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle konzumace alkoholu



Zdroj: vlastní zpracování

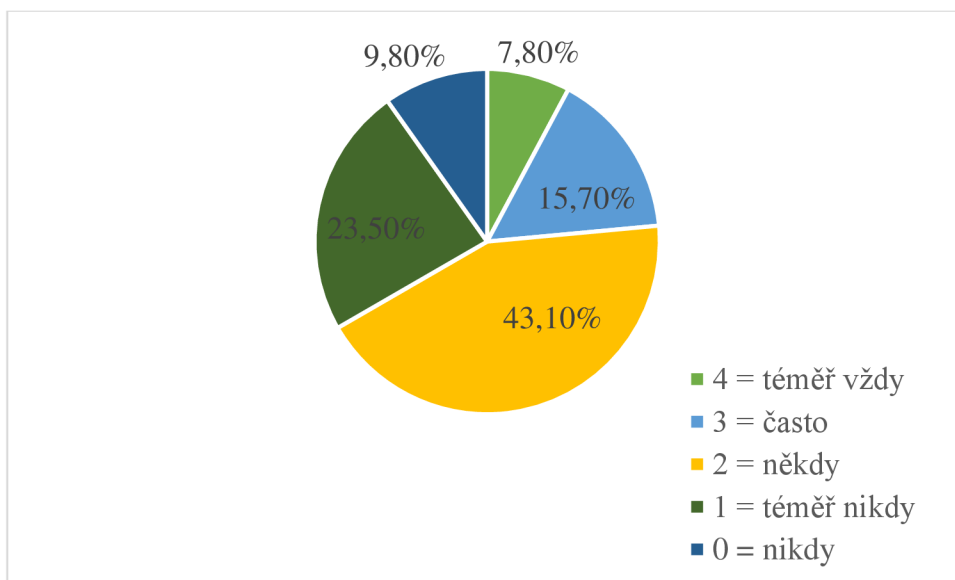
Schopni empatie jsou dle odpovědí skoro všichni zaměstnanci. Většina odpověděla pozitivně na otázku, zda rozumí svým klientům a kolegům, pouze jeden respondent odpověděl negativně. S jednáním s kolegy to bylo podobně. Většina nemá pocit, že by s kolegy jednalo jako s neosobními věcmi. Je ovšem nutno brát v potaz, že tyto odpovědi jsou subjektivní.

Soukromý sektor

U právníků je délka spánku statisticky lepší, ale výsledky také nejsou moc pozitivní. Kolem 8 hodin spí 45 % respondentů.

Pod tlakem s povinností uspět se velmi často cítí 11,8 % a kolonku „často“ zaškrtno 39,2 % respondentů.

Graf 6 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle pocitu tlaku na úspěch

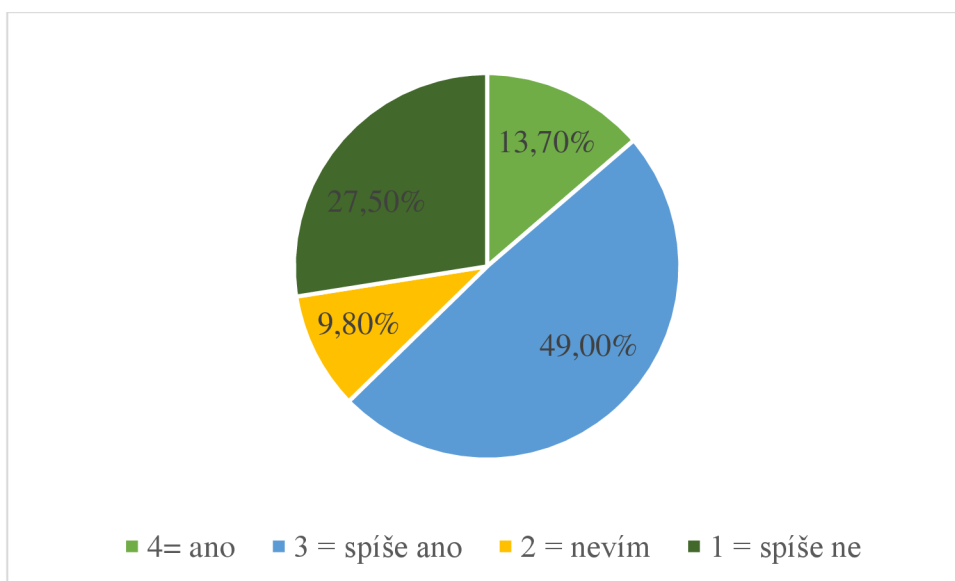


Zdroj: vlastní zpracování

Mezilidské vztahy se skvěle udržují i v soukromém sektoru. Zaměstnanci na pozici právníka také ve většině uvedli, že projevují zájem o okolí, kolegy a klienty. Ohledně porozumění klientů a kolegů odpověděli všichni zaměstnanci pozitivně.

Právníci projevují větší ztotožnění se svojí pozicí než úředníci v soukromém sektoru. 3,9 % odpovědělo, že by bez své práce nebyli nic a 13,7 %, že jejich práce tvoří většinu jejich osobnosti. Pouze 33,3 % nemá svoji osobnost postavenou na profesi.

Graf 7 Rozložení respondentů soukromého sektoru, zda mají svoji identitu bez profese



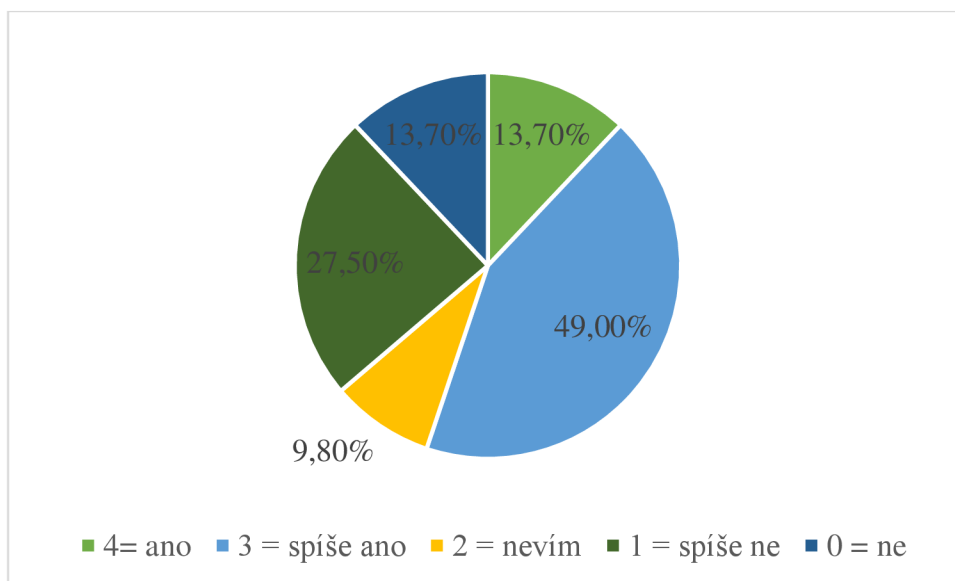
Zdroj: vlastní zpracování

5.3 Duševní hygiena

Veřejný sektor

Umět odpočívat a vědět kdy odmítnout například nějakou práci je velmi důležité a je to i určitá forma prevence před stresem nebo syndromem vyhoření. Pozitivním výsledkem je, že respondenti znají své hranice, na otázku, zda dokáží říct „ne“, odpověděla většina, že to dokáží, celkem 62,2 %.

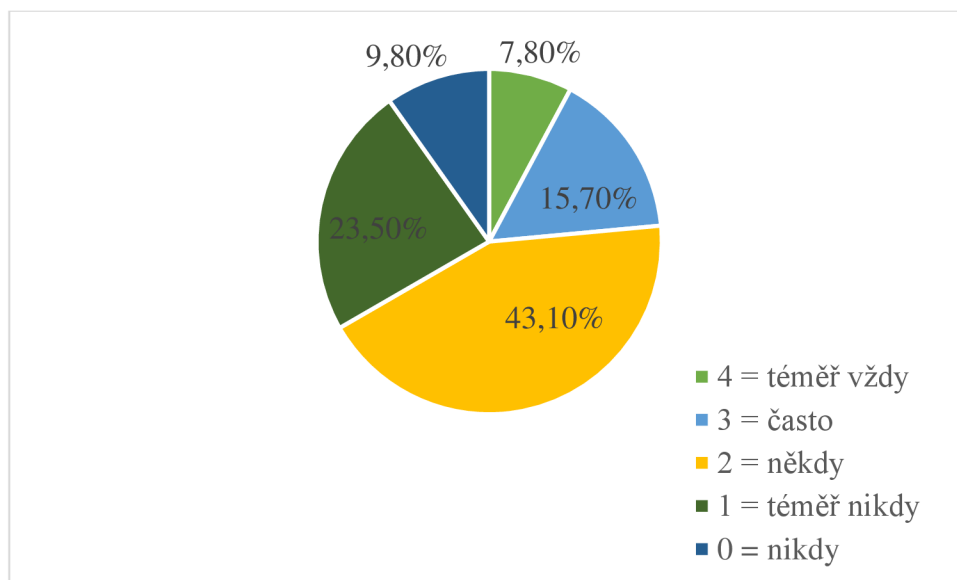
Graf 8 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle umění nastavení hranic



Zdroj: vlastní zpracování

Pravidelný pohyb neudrží pouze 12,1 % respondentů. Tudiž tato forma psychické hygieny je využívána skoro každým zaměstnancem. Na povinnosti dle odpovědi myslí majorita zaměstnanců a neumějí plně odpočívat. Skoro 30 % respondentů uvedlo, že nedokáží odpovědět skoro nikdy a nikdy. Zajímavé je že stejný počet odpověděl praví opak. Jen někdy je schopno relaxovat 45,5 %.

Graf 9 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle schopnosti odpočívat



Zdroj: vlastní zpracování

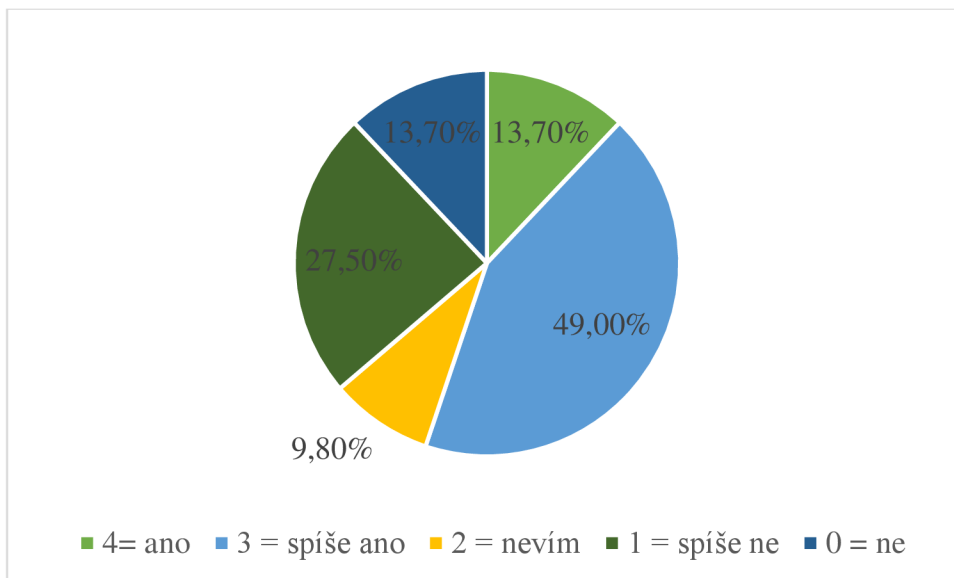
V další části dotazníku, kde byla otázka formulovaná jako polootevřená se znovu prokázalo, že pohyb je nejoblíbenější formou relaxace mezi respondenty. Konkrétně 54,5 % dotázaných označilo kolonku „sport“ jako svou preferovanou aktivitu pro relaxaci. Zároveň však mnoho respondentů vyjádřilo svou volbu i jinak nebo napsalo vlastní odpověď. Jelikož zde byla možnost zvolit více odpovědí, velké množství respondentů zahrnovalo do odpovědi přírodní aktivity, jako je procházka přírodou, výlety nebo cestování. Tyto přirozené aktivity často slouží jako příjemný únik od každodenního stresu a jako způsob obnovení energie a klidu.

Kromě sportu se mezi další nejčastější odpovědi řadí, sledování filmů, četba a čas strávený s přáteli. Tyto aktivity nabízejí různé formy odpočinku a zábavy, které mohou být individuální nebo sdílené s ostatními. Sledování filmů a četba umožňují dočasný únik do jiných světů a příběhů, zatímco trávení času s přáteli poskytuje sociální podporu a možnost sdílení radosti a relaxace s ostatními.

Soukromý sektor

Graf dělící respondenty soukromého sektoru podle udržení hranic a schopnosti říci „ne“ vypadá velmi podobně jako u veřejného sektoru. Kladně odpovědělo přes polovinu zaměstnanců. Odpověď, že odmítnout nedokáže respondent vůbec nezaškrtnl nikdo, což je velmi pozitivní.

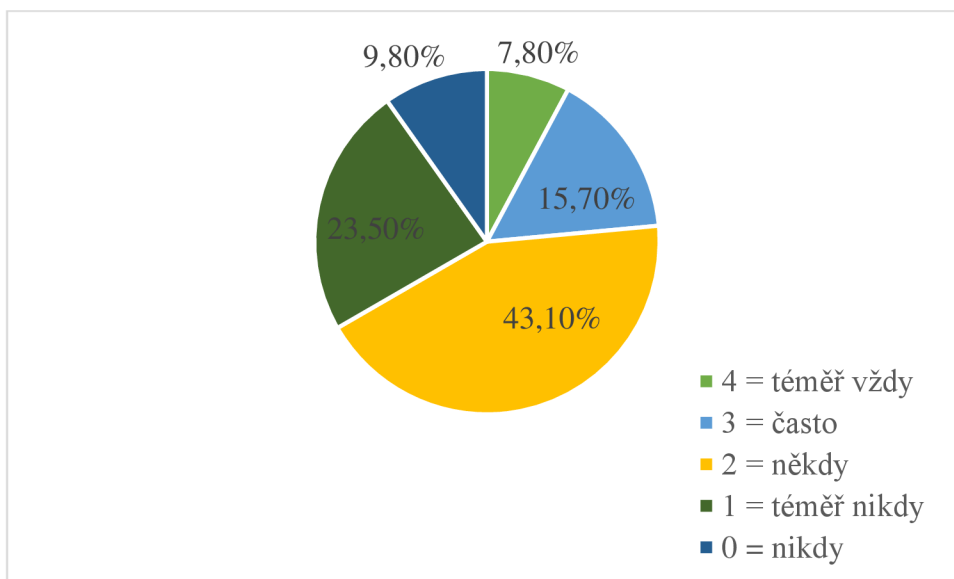
Graf 10 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle umění nastavení hranic



Zdroj: vlastní zpracování

Dle získaných dat zaměstnanci na pozici právníka sportují také prakticky všichni. Pravidelný pohyb neudrží pouze 11,8 %, naopak každý den se pravidelně hýbe 7,8 % zaměstnanců. Ostatní respondenti sportují alespoň jednou v týdnu. Zcela schopno odpočívát je malé procento, přesně 7,8 %. Nikdy nedokáže odpočívát 9,8 %, a téměř nikdy 23,5 %, to je velké procento lidí bez pořádného odpočinku. Zbytek lidí uvedlo, že jsou schopni relaxovat jen někdy nebo často.

Graf 11 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle schopnosti odpočívát



Zdroj: vlastní zpracování

U pozice právníka se nejvíce oblíbenou činností pro zbavení se stresu projevilo sledování filmů, 72,5 % takto odpovědělo. Hned za sledováním filmů se umístil sport. Rádo sportuje 60,8 % respondentů. A od stresu jim také pomáhá společnost a přátelé, tuto odpověď uvedlo 41,2 %.

5.4 Testování hypotéz

H₀: Míra prožívaného stresu nezávisí na druhu pracoviště.

H₁: Míra prožívaného stresu závisí na druhu pracoviště.

Tabulka 1 Welchův t-test: p-hodnota a popisné statistiky

Sektor	počet	průměr	sm. odch.	p-hodnota
Veřejný	66	30,8	4,5	0,434
Soukromý	51	31,5	5,0	(nezamítáme H ₀)

Zdroj: vlastní zpracování

Míra prožívaného stresu byla vyjádřena prostřednictvím skóre vypočteného na základě příslušných položek dotazníku. Skóre prožívaného stresu činilo ve veřejném sektoru v průměru 30,8 při směrodatné odchylce 4,5 a v soukromém sektoru v průměru 31,5 při směrodatné odchylce 5,0. P-hodnota Welchova t-testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,434, tj. vyšší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost míry prožívaného stresu na druhu pracoviště. Ukázalo se, že oba sektoru mají podobnou míru stresu na pracovišti.

H₀: Míra vyhoření nezávisí na druhu pracoviště.

H₁: Míra vyhoření závisí na druhu pracoviště.

Tabulka 2 Welchův t-test: p-hodnota a popisné statistiky

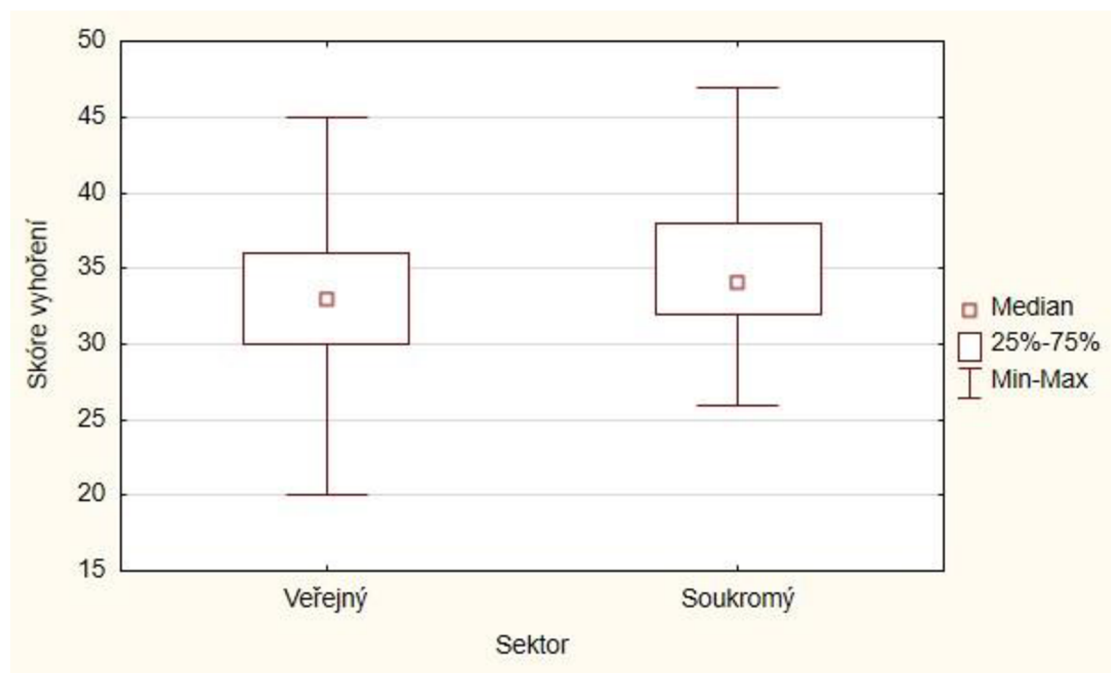
Sektor	počet	průměr	sm. odch.	p-hodnota
Veřejný	66	33,0	4,9	0,014
Soukromý	51	35,2	4,9	(zamítáme H ₀)

Zdroj: vlastní zpracování

Míra vyhoření byla vyjádřena prostřednictvím skóre vypočteného na základě příslušných položek dotazníku. Skóre vyhoření činilo ve veřejném sektoru v průměru 33,0 při směrodatné odchylce 4,9 a v soukromém sektoru v průměru 35,2 při směrodatné odchylce 4,9. P-hodnota Welchova t-testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,014, tj. nižší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza byla

zamítnuta ve prospěch alternativní hypotézy. Na hladině významnosti 0,05 byla prokázána závislost míry vyhoření na druhu pracoviště. Skóre vyhoření v soukromém sektoru bylo statisticky významně vyšší než ve veřejném sektoru. Z toho lze vyvodit, že soukromý sektor má více symptomů syndromu vyhoření. Pořadové statistiky obou srovnávaných skupin byly zobrazeny pomocí kategorizovaného krabicového grafu.

Graf 12 Skóre vyhoření ve veřejném a soukromém sektoru



Zdroj: vlastní zpracování

H₀: Mezi délkou zaměstnání ve veřejném sektoru a mírou prožívaného stresu není závislost.

H₁: Mezi délkou zaměstnání ve veřejném sektoru a mírou prožívaného stresu je závislost.

Tabulka 3 Spearmanův korelační koeficient a test nezávislosti

hodnota R	p-hodnota	rozhodnutí o H ₀	závislost prokázána
-0,12	0,345	nezamítáme	ne

Zdroj: vlastní zpracování

P-hodnota testu nezávislosti založeném na Spearmanově korelačním koeficientu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,345, tj. vyšší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla ve veřejném sektoru prokázána závislost mezi délkou zaměstnání a mírou prožívaného stresu. Tudíž s ohledem na stres nezáleží, jak dlouho úředník svoji profesi provozuje.

H₀: Mezi délkou zaměstnání v soukromém sektoru a mírou prožívaného stresu není závislost.

H₁: Mezi délkou zaměstnání v soukromém sektoru a mírou prožívaného stresu je závislost.

Tabulka 4 Spearmanův korelační koeficient a test nezávislosti

hodnota R	p-hodnota	rozhodnutí o H ₀	závislost prokázána
0,03	0,847	nezamítáme	ne

Zdroj: vlastní zpracování

P-hodnota testu nezávislosti založeném na Spearmanově korelačním koeficientu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,847, tj. vyšší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla v soukromém sektoru prokázána závislost mezi délkou zaměstnání a mírou prožívaného stresu. Délka vykonávání profese právníka nemá vliv na míru stresu.

H₀: Míra prožívaného stresu ve veřejném sektoru nezávisí na pohlaví.

H₁: Míra prožívaného stresu ve veřejném sektoru závisí na pohlaví.

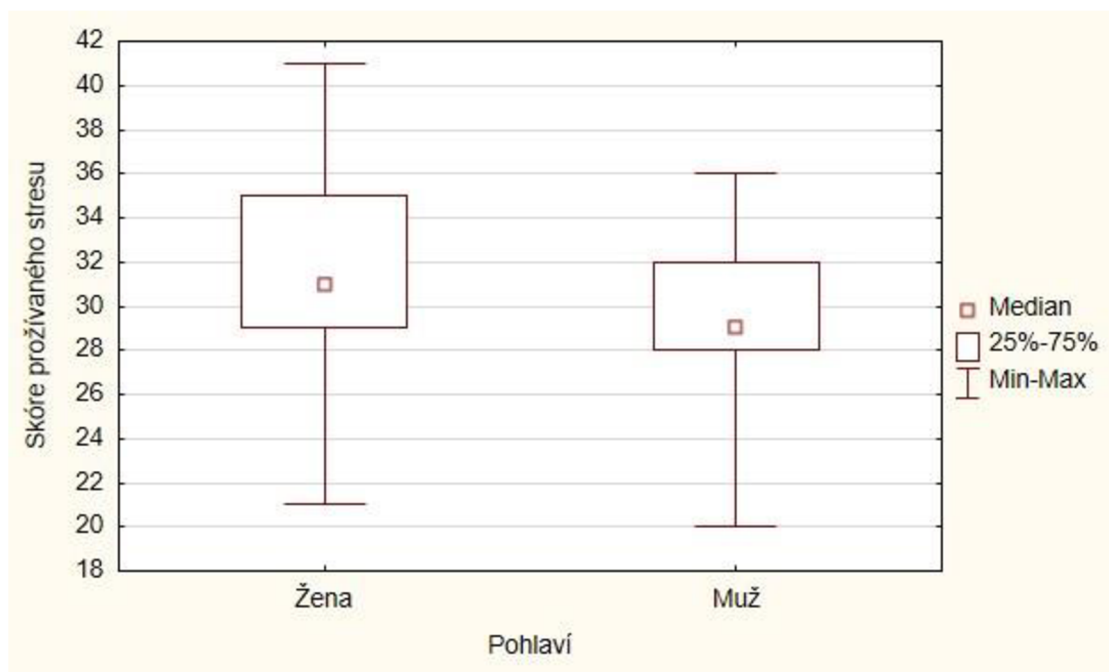
Tabulka 5 Welchův t-test: p-hodnota a popisné statistiky

Pohlaví	počet	průměr	sm. odch.	p-hodnota
Žena	46	31,6	4,4	0,043
Muž	20	29,2	4,3	(zamítáme H ₀)

Zdroj: vlastní zpracování

Skóre prožívaného stresu ve veřejném sektoru činilo pro ženy v průměru 31,6 při směrodatné odchylce 4,4 a pro muže v průměru 29,2 při směrodatné odchylce 4,3. P-hodnota Welchova t-testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,043, tj. nižší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza byla zamítnuta ve prospěch alternativní hypotézy. Na hladině významnosti 0,05 byla ve veřejném sektoru prokázána závislost míry prožívaného stresu na pohlaví. Skóre prožívaného stresu bylo u žen statisticky významně vyšší než u mužů. Ženy pracující na městském úřadě pociťují více stresu než muži. Pořadové statistiky obou srovnávaných skupin byly zobrazeny pomocí kategorizovaného krabicového grafu.

Graf 13 Skóre prožívaného stresu veřejného sektoru dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

H₀: Míra prožívaného stresu v soukromém sektoru nezávisí na pohlaví.

H₁: Míra prožívaného stresu v soukromém sektoru závisí na pohlaví.

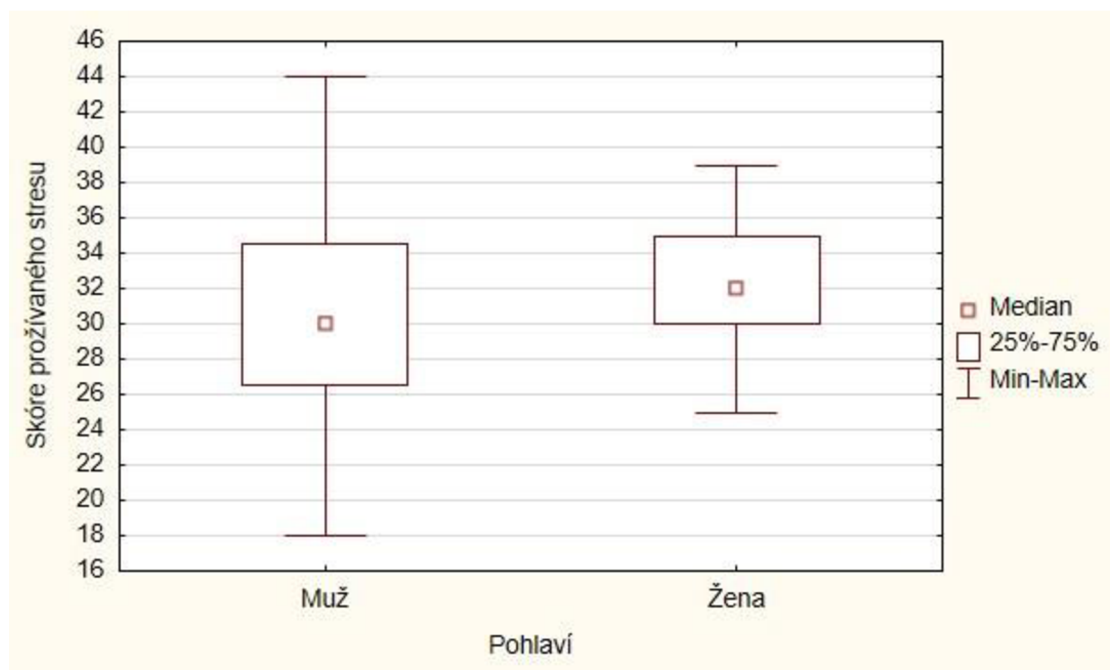
Tabulka 6 Welchův t-test: p-hodnota a popisné statistiky

Pohlaví	počet	průměr	sm. odch.	p-hodnota
Žena	31	32,5	3,8	0,101
Muž	20	30,0	6,1	(nezamítáme H ₀)

Zdroj: vlastní zpracování

Skóre prožívaného stresu v soukromém sektoru činilo pro ženy v průměru 32,5 při směrodatné odchylce 3,8 a pro muže v průměru 30,0 při směrodatné odchylce 6,1. P-hodnota Welchova t-testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,101, tj. vyšší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla v soukromém sektoru prokázána závislost míry prožívaného stresu na pohlaví. V soukromém sektoru se neprokázalo, že by určité pohlaví prožívalo stres více či méně. Pořadové statistiky obou srovnávaných skupin byly zobrazeny pomocí kategorizovaného krabicového grafu.

Graf 14 Skóre prožívaného stresu soukromého sektoru dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

H₀: Míra prožívaného stresu ve veřejném sektoru nezávisí na věku.

H₁: Míra prožívaného stresu ve veřejném sektoru závisí na věku.

Tabulka 7 Pearsonův korelační koeficient a test nezávislosti

hodnota R	p-hodnota	rozhodnutí o H ₀	závislost prokázána
-0,23	0,067	nezamítáme	ne

Zdroj: vlastní zpracování

P-hodnota testu nezávislosti založeném na Pearsonově korelačním koeficientu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,067, tj. vyšší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla ve veřejném sektoru prokázána závislost míry prožívaného stresu na věku. Dle výsledku výpočtu lze říci, že stáří zaměstnanců na městském úřadě v Rokycanech nemá vliv na citlivost vůči stresu.

H₀: Míra prožívaného stresu v soukromém sektoru nezávisí na věku.

H₁: Míra prožívaného stresu v soukromém sektoru závisí na věku.

Tabulka 8 Pearsonův korelační koeficient a test nezávislosti

hodnota R	p-hodnota	rozhodnutí o H ₀	závislost prokázána
-0,09	0,509	nezamítáme	ne

Zdroj: vlastní zpracování

P-hodnota testu nezávislosti založeném na Pearsonově korelačním koeficientu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,509, tj. vyšší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla v soukromém sektoru prokázána závislost míry prožívaného stresu na věku. Z toho vyplývá, že věk právníka nemá vliv na míru prožívaného stresu na pracovišti.

H₀: Míra péče o duševní hygienu nezávisí na druhu pracoviště.

H₁: Míra péče o duševní hygienu závisí na druhu pracoviště.

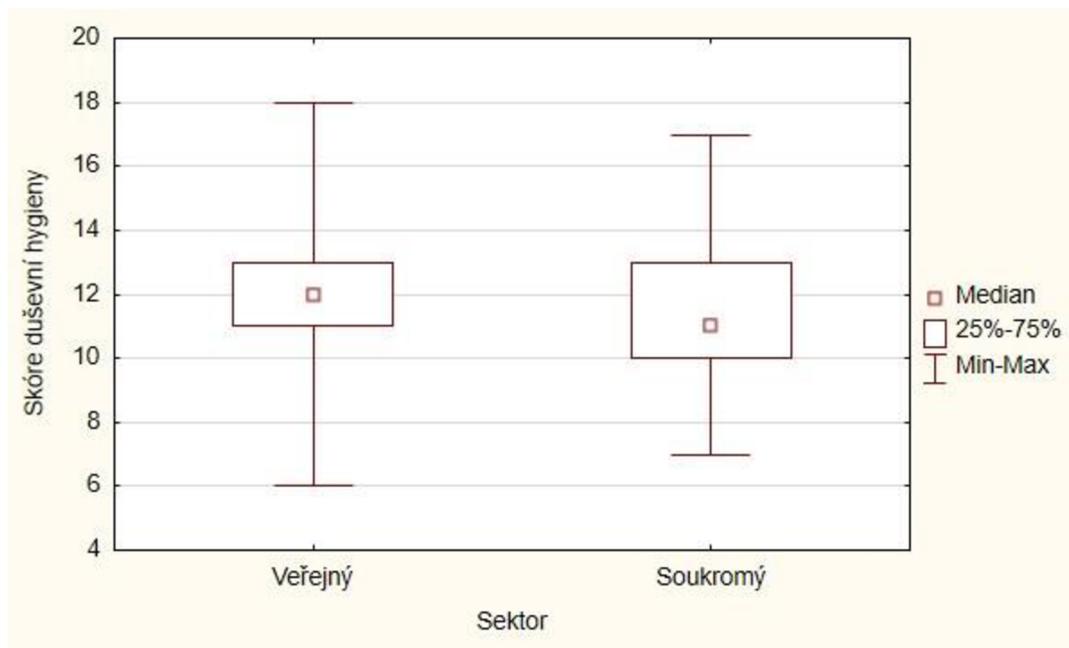
Tabulka 9 Welchův t-test: p-hodnota a popisné statistiky

Sektor	počet	průměr	sm. odch.	p-hodnota
Veřejný	66	11,9	2,3	0,671
Soukromý	51	11,7	2,0	(nezamítáme H ₀)

Zdroj: vlastní zpracování

Skóre péče o duševní hygienu činilo ve veřejném sektoru v průměru 11,9 při směrodatné odchylce 2,3 a v soukromém sektoru v průměru 11,7 při směrodatné odchylce 2,0. P-hodnota Welchova t-testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,671, tj. vyšší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost péče o duševní hygienu na druhu pracoviště. Oba sektory pečují o duševní hygienu skoro nerozdílně. Pořadové statistiky obou srovnávaných skupin byly zobrazeny pomocí kategorizovaného krabicového grafu.

Graf 15 Skóre duševní hygieny veřejného a soukromého sektoru



Zdroj: vlastní zpracování

5.5 Porovnání výsledků

Porovnávání se provádí u veřejného a soukromého sektoru. Srovnávaly se výsledky míry stresu, syndromu vyhoření a péče o duševní hygienu. Zástupcem veřejného sektoru je pozice úředníka na městském úřadě v Rokycanech a jako reprezentant soukromého sektoru byla zvolena pozice právníka ve firmě Wolf Theiss.

Jak se očekávalo, odpovědi byly velmi podobné. Ale ve výpočtu se zjistily určité odchylky. Drobné rozdíly byly ve vnímání stresu, kde soukromý sektor působil více stresující, ale statisticky významný rozdíl se neprokázal. U veřejného sektoru se ukázalo, že více stres prožívají ženy. Nicméně se mnoho zaměstnanců cítí bezpečně ve své pozici. Ačkoliv stres prožívají všichni respondenti dle výsledků skoro ve stejné míře, více stresorů se objevilo u soukromého sektoru a míra vyhoření vyšla větší, kde se zaměstnanci více ztotožňují se svojí pozicí, a tudíž mají větší šanci vyhořet. Cítí i větší tlak na úspěch, což je velmi stresující. Tyto stresory přispívají k zhoršení psychické pohody, a proto jsou tito zaměstnanci více náchylní k syndromu vyhoření. Ve veřejném sektoru respondenti prokázali více uvolněný vztah k práci, mají dobře nastavené hranice a jsou schopni empatie.

Více uvolněný vztah k práci vede i k lepší duševní hygieně. Úředníci jsou více schopni odpočívat a nemyslet na povinnosti. Naopak právníci více upřednostňují svoji práci před ostatními věcmi, což vede k většímu riziku vyhoření. Oba sektory o své duševní zdraví pečují stejnými způsoby. Nejčastější odpovědi by se daly rozdělit do tří částí. První je sport a příroda, druhá terapie a meditace a třetí skupina své duševní zdraví nijak neřeší.

5.6 Diskuse

Sběr dat probíhal pomocí dotazníkového šetření, pro které bylo stanoveno celkem 9 hypotéz, které následně byly vyhodnoceny. Rozeslaný dotazník za veřejný i soukromý sektor anonymně vyplnilo celkem 117 respondentů. V ohledu pohlaví rozložení respondentů bylo spíše nerovnoměrné, převažovaly spíše ženy.

Při testování hypotéz nedošlo k prokázání výrazného výkyvu ohledně míry stresu a syndromu vyhoření na pozici úředníka na městském úřadě. Péče o duševní hygienu také prokázala, že úředníci o sebe dokáží pečovat, najít si pro sebe čas a relaxovat. V porovnání se soukromým sektorem se potvrdila podobnost těchto zaměstnání. Velké rozdíly se neukázaly. Ačkoli v testování hypotéz se došlo k výsledku zamítnutí dvou hypotéz.

První hypotéza zkoumala vztah mezi typem pracoviště a mírou vyhoření zaměstnanců. Výsledky naznačily, že zaměstnanci v soukromém sektoru projevují vyšší náchylnost k syndromu vyhoření. Existuje několik faktorů, které by mohly tento výsledek vysvětlit. Dle odpovědí z dotazníkového šetření může být jedním z faktorů vyšší pracovní tlak a konkurenční prostředí v soukromém sektoru, kde jsou často větší očekávání ohledně výkonu a výsledků. Zaměstnanci v tomto sektoru mohou také čelit větší nejistotě ohledně pracovních podmínek a budoucnosti svých kariér, což může přispět k pocitu vyhoření.

Druhá zamítnutá hypotéza se zaměřila na vliv pohlaví na míru prožívaného stresu ve veřejném sektoru. Výsledky naznačily, že ženy vnímají vyšší úroveň stresu než muži. Výsledky šetření naznačují několik možných vysvětlení tohoto rozdílu. Jedním z nich může být genderová diskriminace nebo nerovnosti ve veřejném sektoru, které mohou vést k většímu tlaku a stresu u žen. Ženy také mohou čelit vyšší zátěži v důsledku kombinace pracovních a rodinných povinností, což může vést k vyšší úrovni stresu.

Další možným vysvětlením je sociální a kulturní kontext. Veřejný sektor může být prostředím, kde jsou ženy více vystaveny stereotypům a očekáváním týkajícím se jejich role a výkonu. Tyto očekávání mohou způsobovat dodatečný stres a tlak na ženy v pracovním prostředí. Navíc, v rámci tradičních genderových rolí, může být ženám přikládán větší emocionální a péči o jiné, což by mohlo také přispívat k vyšší míře stresu v práci.

Celkově lze tyto výsledky interpretovat jako důkaz toho, že různé faktory, včetně pracovního prostředí a sociálních normativů, mohou mít vliv na zkušenost zaměstnanců s vyhořením a stresem v práci.

Díky srovnání výsledků studie o syndromu vyhoření u úřednic přestupkových oddělení, provedené paní docentkou Stackeovou, je nyní možné lépe pochopit, jak se cítí zaměstnanci ve veřejném sektoru. Výzkum byl realizován na srovnatelném vzorku, tj. u 51 respondentů, a zahrnoval využití dotazníku MBI. Tato analýza ukázala, že největším zdrojem stresu je množství práce, následované lhůtami pro dokončení úkolů a interakcí s klienty (Statckeová, 2022). Tyto stresory se však neprojevíly u úředníků na městském úřadě. Naopak, v soukromém sektoru, zejména u právníků, byly tyto faktory identifikovány jako významné zdroje stresu.

Z tohoto srovnání je patrné, že profese úředníka na městském úřadě přináší nižší úroveň stresu ve srovnání s pracovními pozicemi v soukromém sektoru, ale i s jinými pozicemi veřejného sektoru. Zdá se, že prostředí městského úřadu nabízí určitou míru stability a strukturovanosti, což může být spojeno s menším tlakem na zvládnání velkého objemu práce nebo s příznivějším pracovním prostředím pro úředníky.

6 Závěr

Cílem této práce je charakterizovat a popsat situaci ve veřejné správě prostřednictvím analýzy projevů stresu. Následně, s využitím získaných informací, provést porovnání pracovního prostředí ve veřejném sektoru s prostředím soukromého sektoru. Na základě výsledků této komparace budou navrženy doporučení a sugesce, které mohou přispět ke zlepšení duševního zdraví zaměstnanců a celkové pracovní atmosféry v oblasti veřejné správy.

Z výsledků provedeného výzkumu týkajícího se stresu, syndromu vyhoření a duševní hygieny vyplývají zajímavé poznatky o rozdílech a paralelách mezi těmito pracovními prostředími, což podtrhuje jejich komplexitu a důležitost pro současnou

diskusi o pracovním zdraví a blahobytu. Při analýze situace ve veřejném a soukromém sektoru je důležité zkoumat širokou škálu faktorů, které mohou ovlivnit míru stresu a syndromu vyhoření.

Aby bylo možné lépe porozumět specifickým faktorům, které mohou ovlivňovat pracovní prostředí a pocity zaměstnanců, porovnává se veřejný sektor se soukromým. Zjištění naznačují, že veřejný i soukromý sektor vykazují podobnou míru stresu, což svědčí, že stresory jsou v obou sektorech srovnatelné. Nicméně při bližším zkoumání výsledky zjištění poukazují na určité nuance mezi těmito sektory. Ve veřejném sektoru mají zaměstnanci větší pocit bezpečí a cítí se být ve více podporujícím prostředí, což přispívá k uvolněnějšímu vztahu k práci zaměstnanců. Tento přístup může hrát klíčovou roli při snižování úrovně stresu v pracovním prostředí a prodloužení pracovního života zaměstnanců. Zaměstnanci ve veřejném sektoru mají tendenci mít pocit větší stability a nižšího tlaku na výkon ve srovnání se zaměstnanci soukromého sektoru, což může vést k větší spokojenosti a nižší míře stresu.

Naopak, soukromý sektor se vyznačuje vyšší mírou stresu způsobenou tlakem na dosahování stanovených cílů a výsledků. Zaměstnanci v těchto odvětvích jsou často konfrontováni s náročnými termíny a vysokými očekáváními, což může vést k vyššímu riziku syndromu vyhoření. Zvláště v oborech jako právo, kde jsou časté složité interakce s klienty a přetrvávající tlak na výkon, je třeba pečlivě zvažovat strategie pro podporu duševního zdraví zaměstnanců a optimalizaci pracovního prostředí. Proto je důležité nalézt rovnováhu mezi pracovním zatížením a podporou zaměstnanců, což má přímý dopad na efektivitu a celkovou pohodu v pracovním prostředí.

Díky pochopení faktorů ovlivňujících stres a syndrom vyhoření v administrativních pozicích ve veřejné správě, lze navrhnout různé způsoby, jak zlepšit pracovní podmínky a zpříjemnit čas strávený v práci.

Jelikož se městský úřad snaží omezit nadměrné a neefektivní administrativních úkoly, pro snížení množství této práce a zlepšení efektivity byla doporučena známá metoda 5S pro omezení nadbytečných úkolů. Metoda 5S je manažerská technika, která se používá k organizaci pracovního prostředí a zvyšování efektivity pracovních procesů. Tento koncept pochází z japonského managementu a zahrnuje pět základních principů: třídění, uspořádání, čištění, standardizace a ustálení. Cílem metody je eliminovat zbytečnost, minimalizovat ztráty času a zlepšit výkonnost a kvalitu práce.

Klíčovým faktorem pro vedení může být věnování pozornosti nejen na faktory pracovního prostředí, ale brát více v potaz také individuální potřeby svých zaměstnanců. To zahrnuje péči o duševní hygienu a podpora vyváženého životního stylu. Pozitivním faktorem je podpora zástupce soukromého sektoru ve formě poskytování čerstvého ovoce v kanceláři.

Jedním z hlavních doporučení může být lepší posuzování a řízení stresu. To zahrnuje pravidelné vyhodnocování pracovního prostředí, poskytování podpory zaměstnancům a implementace různých programů pro zlepšení duševního zdraví. Když bude mít zaměstnanec pocit, že se může nadřízenému svěřit se stresem, nejen, že tento rozhovor sníží míru prožívaného stresu, nadřízený díky tomu získá zpětnou vazbu a může zaměstnanci pomoci cítit se lépe. Poskytnutím work-life balance programů může velmi pomoci hlavně zaměstnancům v soukromém sektoru. Oba sektory mohou jako jiné firmy také přispívat zaměstnancům na terapeutické služby a poradenství.

Veřejný sektor může více podpořit kolektivní duch a otevřenou komunikaci mezi zaměstnanci a vedením tím, že vytvoří pravidelné týmové akce. K tomu se lze inspirovat u zástupce soukromého sektoru a zlepšit pracovní prostředí, které zahrnuje aspekty jako je ergonomie, přírodní osvětlení a více zelené prostory.

Je zásadní si uvědomit, že péče o duševní zdraví zaměstnanců ve veřejné správě není pouze etickou povinností, ale také ekonomicky výhodnou investicí. Prevence syndromu vyhoření v této sféře práce může přinést dlouhodobé benefity v podobě zvýšené efektivity, nižší fluktuace zaměstnanců a lepšího pracovního prostředí pro všechny zúčastněné.

Na závěr je třeba zdůraznit důležitost informovanosti a komunikace o této problematice. V moderní společnosti se stává pocit stresu normální věcí a je třeba, aby se firmy zaměřily na prevenci a příčiny stresu a syndromu vyhoření. Je důležité, aby zaměstnanci měli dostatečné informace o péči o své duševní zdraví i o strategiích, které jim pomohou s ní lépe zacházet. Tyto problémy mohou postihnout opravdu kohokoliv, nehledě na povolání, tudíž je třeba o této problematice mluvit a klást důraz na odpočinek a péči o duševní zdraví.

7 Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002. 800 s. ISBN 978- 80-247-1407-3.

ARNOLD, J., RANDALL, R. *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. New York: Pearson Education. 2016. 808 s. ISBN 9781292063409

ATKINSON, R.L et al. *Psychologie*. 2. vyd. Praha: Portál. 752 s. 2003 ISBN 80-7178-640-3.

BARTŮŇKOVÁ, S. *Stres a jeho mechanismy*. Praha: Karolinum. 137 s. 2010. ISBN 978-80-246-1874-6.

BEDRNOVÁ, E., PAUKNEROVÁ, D. *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press. 384 s. 2015. ISBN 978-80-7261-381.

CUNGI, Ch., LIMOUSIN, S. *Relaxace v každodenním životě*. Praha: Portál. 160 s. 2005. ISBN 80-7178-948-8.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck. 485 s. 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Portál. 255 s. 2000. ISBN 80-717-8367-6.

FONTANA, D. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Přeložil A. ZAVADILOVÁ. Praha: Portál. 184 s. 2016. ISBN 978-80-262-1033-7.

FREUDENBERGER, H. J., NORTH G. *Women 's burnout: how to spot it, how to reverse it, and how to prevent it*. New York, N.Y., U.S.A.: Penguin Books. 244 s. 1986. ISBN 0140094148.

HENDL, J. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. Vyd. 2., opr. Praha: Portál, 583 s. 2006. ISBN 80-7367-123-9.

HUBER, Johannes. *30 způsobů, jak se zbavit stresu*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2486-7.

HONZÁK, R. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Praha: Vyšehrad. 224 s. 2018. ISBN 978-80-7601-004-8.

KOUBEK, L., Z. BROSKVOVÁ. *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. V Brně: Motiv Press. 216 s. 2014. ISBN 978-80-87981-12-2.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. 2. vyd. Praha: Portál. 297 s. 2003. ISBN 80-7178-774-4.

- KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, Pro vaše zdraví. 192 s. 1994. ISBN 80-7169-121-6.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál, 279 s. 2001. ISBN 80-7178-551-2.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada Publishing, Psychologie pro každého. 136 s. 1998. ISBN 80-7169-551-3.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak přežít vztek, zlost a agresi*. Psychologie pro každého. Praha: Grada. 169 s. 2004. ISBN 80-247-0818-3.
- MELGOSA, J. *Zvládni svůj stres!: kniha o duševním zdraví*. 1. vyd. Praha: Advent-Orion, 190 s. 1997. ISBN 80-7172-240-5.
- MÍČEK, L. *Duševní hygiena, Praha: Státní pedagogické nakladatelství*, n. p. 208 s. 1984. ISBN 14-400-84.
- NEŠPOR, K. *Sebeovládání: stres, rizikové emoce a bažení lze zvládat!* Praha: Portál. 151 s. 2015. ISBN 978-80-262-0827-3.
- PAULÍK, K. *Psychologie lidské odolnosti*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada. 240 s. 2017. ISBN 978-80-247-5646-2.
- PRAŠKO J., PEŠEK, R. *Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit: pohledem kognitivně behaviorální terapie*. Praha: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8.
- PRAŠKO, J., VYSKOČILOVÁ, J., a PRAŠKOVÁ, J. *Úzkost a obavy: jak je překonat*. 3. vyd. Rádci pro zdraví. Praha: Portál. 232 s. 2012. ISBN 978-80-7367-986-6.
- VYBÍRAL, Z., ROUBAL J. eds. *Současná psychoterapie*. Praha: Portál. 744 s. 2010. ISBN 978-80-7367-682-7.
- WAGNEROVÁ, I. 2011. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Psyché (Grada). Praha: Grada. 160 s. ISBN 978-80-247-3701-0.
- ZVÁRA, K. *Základy statistiky v prostředí R*. Praha: Karolinum. Biomedicínská statistika, 259 s. 2013. ISBN 978-80-246-2245-3.

Internetové zdroje:

DELACRE, M., LAKENS, D., & LEYS, C. *Why Psychologists Should by Default Use Welch's t-test Instead of Student's t-test*. Behavior Research Methods, 2017. 49(3), 924-935. Dostupné z: <https://storage.googleapis.com/jnl-up-j-irsp-files/journals/1/articles/82/submission/proof/82-1-534-4-10-20221125.pdf>

KAPOUNKOVÁ K., POSPÍŠIL Z, *Patofyziologie*, Fakulta sportovních studií Masarykovy univerzity, MUNI SPORT, 2013. [online]. Dostupné z: <https://www.fsps.muni.cz/inovace-RVS/kurzy/patofyziologie/stres.html>

LAZARUS, R. S. *From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks*. Annual Review Of Psychology. 1993. 44(1), 1-22. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>

STATCKEOVÁ, D., KUNHRATOVÁ S. *Syndrom vyhoření u úřednic přestupkových oddělení burnout in officers of offense departments*, 2022. 2. 12-26, [online]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/360297900_SYNDROM_VYHORENI_U_UREDNIC_PRESTUPKOVYCH_ODDELENI_BURNOUT_IN_OFFICERS_OF_OFFENSE_DEPARTMENTS

TIBCO Software Inc. *STATISTICA*, verze 14, 2021. Dostupné z: <https://statistica.pro/>

ŽIDKOVÁ, Z. *Dotazník MBI, PSS*. 2013. [online]. [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://zdenka-zidkova-psvz.webnode.cz/metody/>.

MORI, M. Understanding the 5S Principles. Lean Enterprise Institute. 2019. [online] Dostupné z: <https://www.lean.org/lexicon-terms/five-s/>

Holmes, T. H. & Rahe, R. H. The social readjustment rating scale. Journal of Psychosomatic Research. 1967. 11(2), 213-221. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0022399967900104>

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Schopnost zvládat stres podle Seleyova modelu obecného adaptačního syndromu (GAS).....	18
Obrázek 2 Holmesova a Raheho škála měření stresu	24
Obrázek 3 Maslowova pyramida lidských potřeb	27

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Welchův t-test: p-hodnota a popisné statistiky	52
Tabulka 2 Welchův t-test: p-hodnota a popisné statistiky	52
Tabulka 3 Spearmanův korelační koeficient a test nezávislosti	53
Tabulka 4 Spearmanův korelační koeficient a test nezávislosti	54
Tabulka 5 Welchův t-test: p-hodnota a popisné statistiky	54
Tabulka 6 Welchův t-test: p-hodnota a popisné statistiky	55
Tabulka 7 Pearsonův korelační koeficient a test nezávislosti.....	56
Tabulka 8 Pearsonův korelační koeficient a test nezávislosti.....	57
Tabulka 9 Welchův t-test: p-hodnota a popisné statistiky	57
Tabulka 10 Popisná statistika soukromého a veřejného sektoru	76

8.3 Seznam grafů

Graf 1 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle pohlaví	42
Graf 2 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle pohlaví	43
Graf 3 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle přesahu množství práce	45
Graf 4 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle přesahu množství práce	46
Graf 5 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle konzumace alkoholu.....	47
Graf 6 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle pocitu tlaku na úspěch	48
Graf 7 Rozložení respondentů soukromého sektoru, zda mají svoji identitu bez profese	48
Graf 8 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle umění nastavení hranic.....	49
Graf 9 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle schopnosti odpočívat	50
Graf 10 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle umění nastavení hranic.....	51
Graf 11 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle schopnosti odpočívat	51
Graf 12 Skóre vyhoření ve veřejném a soukromém sektoru.....	53
Graf 13 Skóre prožívaného stresu veřejného sektoru dle pohlaví	55
Graf 14 Skóre prožívaného stresu soukromého sektoru dle pohlaví	56
Graf 15 Skóre duševní hygieny veřejného a soukromého sektoru	58
Graf 16 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle spokojenosti v profesi.....	74
Graf 17 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle spokojenosti v profesi.....	75
Graf 18 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle pocitu empatie s klienty/kolegy	75

Graf 19 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle pocitu empatie s klienty/kolegy	76
--	----

Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník

Stres a syndrom vyhoření ve vybrané profesi

V rámci své bakalářské práce Vás prosím o vyplnění následujícího dotazníku, který je zcela anonymní a odpovědi budou sloužit pouze pro potřeby bakalářské práce. Jedná se o pár minut vašeho času a mně to velmi pomůže. Děkuji.

1. Jakého jste pohlaví?
 - Žena
 - Muž
2. Jaký je váš věk?

3. Vaše profese?

4. Jak dlouho vykonáváte tuto profesi?

5. Jste spokojeni ve své profesi?
 - Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
6. S nadřízeným vycházíte dobře?
 - 4 = velmi dobře
 - 3 = spíše dobře
 - 2 = neutrálně (formálně)
 - 1 = spíše špatně
 - 0 = velmi špatně
7. Přesahuje množství vaší práce čas, který máte k dispozici?
 - 4 = téměř stále
 - 3 = často
 - 2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

8. Trápí vás často bolest hlavy nebo zad?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

9. Trpíte častým nachlazením?

4 = ano

3 = spíše ano

2 = nevím

1 = spíše ne

0 = ne

10. Jste často zasnění během dne?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

11. Projevuje se u vás rozpačitost, zapomínání nebo nepozorné poslouchání?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

12. Dělá vám problém usnout, nebo se budíte uprostřed noci?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

13. Kolik hodin průměrně spíte?

- méně než 5 hodin
- 5-6 hodin
- 6-7 hodin
- 7-8 hodin
- více než 8 hodin

14. Dělá vám problém vrzy usnout?

- 4 = téměř stále
- 3 = často
- 2 = někdy
- 1 = téměř nikdy
- 0 = nikdy

15. Dělá vám problém se rozhodnout?

- 4 = téměř stále
- 3 = často
- 2 = někdy
- 1 = téměř nikdy
- 0 = nikdy

16. Víte kde jsou vaše hranice a dokážete říct „ne“?

- 4 = ano
- 3 = spíše ano
- 2 = nevím
- 1 = spíše ne
- 0 = ne

17. Cítíte se bezpečně ve svojí pozici, že o ni nemůžete přijít?

- 4 = téměř stále
- 3 = často
- 2 = někdy
- 1 = téměř nikdy
- 0 = nikdy

18. Cítíte se pod tlakem s povinností uspět?

- 4 = téměř stále
- 3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

19. Konzumujete alkohol?

4 = velmi často (několikrát v týdnu)

3 = často (jednou do týdne)

2 = někdy (párkrát v měsíci)

1 = téměř nikdy (velmi příležitostně)

0 = nikdy

20. Jak často jste se cítil/a, že jste neschopen/a ovládat důležité události ve vašem životě?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

21. Jak často jste byl/a v práci rozrušen/a, protože se stalo něco neočekávaně?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

22. Jak často se cítíte v práci nervózní a „vystresovaný/á“?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

23. Cítíte se na konci pracovního dne na dně sil?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

24. Máte pocit, že velmi dobře rozumíte pocitům svých klientů/kolegů?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

25. Máte pocit, že někdy jednáte s klienty/kolegy jako s neosobními věcmi?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

26. Máte pocit, že lidi při své práci pozitivně ovlivňujete a naladíte?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

27. Máte svoji identitu i bez své profese? Víte, kdo jste mimo svoji profesi?

- Ano, vím, kdo jsem. Má profese netvoří moji osobnost

- Spíše ano, ale práce je stále mojí součástí

- Spíše ne, má profese tvoří většinu mé osobnosti

- Ne, bez mé práce bych nebyl/a nic, je pro mě vším a tvoří mě

28. Zajímáte se o to, jak se mají lidé okolo vás?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

29. Myslíte si, že máte smysl pro humor? Dokážete si ze sebe udělat srandu?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

30. Kolikrát týdně udržujete pravidelný pohyb?

- Každý den

- 3x-4x týdně

- 2x-3x týdně

- Jednou týdně

- Neudržuji

31. Jste zcela neschopni odpočívat, relaxovat a nemyslet na povinnosti?

4 = téměř stále

3 = často

2 = někdy

1 = téměř nikdy

0 = nikdy

32. Je některá oblast vašeho života enormně významná na úkor jichých?

- Ano

- Spíše ano

- Spíše ne

- Ne

33. Potřebujete neustále nějaké vzrušení, protože jinak je život nudný?

- Ano

- Spíše ano

- Spíše ne

- Ne

34. Co vám pomáhá zbavit se stresu? (volba více možností)

- Meditace

- Sledování filmů/videí

- Četba

- Sport

- Alkohol

- Cigarety

- Společnost

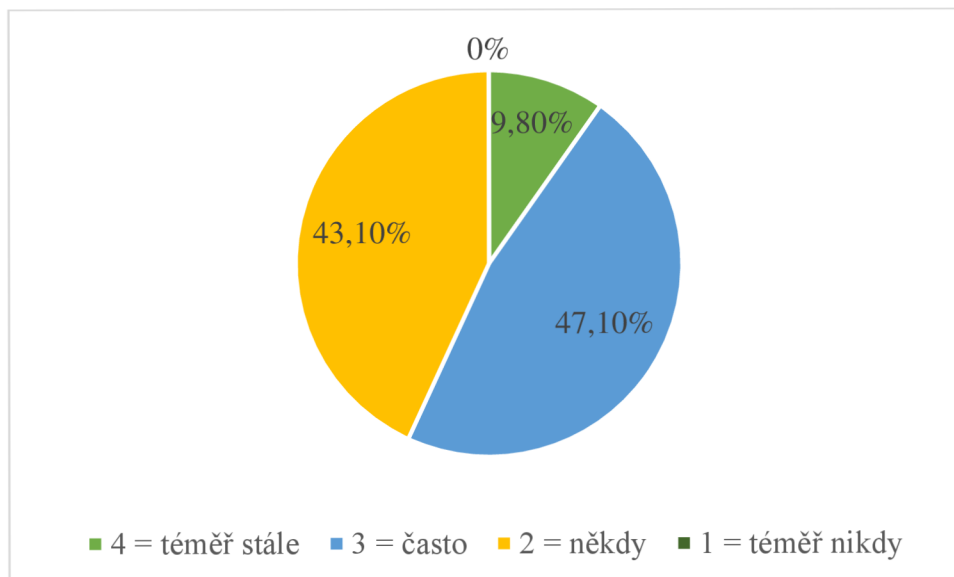
- Jiné: _____

35. Jaká je vaše oblíbená forma relaxace?

36. Pečujete o své duševní zdraví? Jakým způsobem?

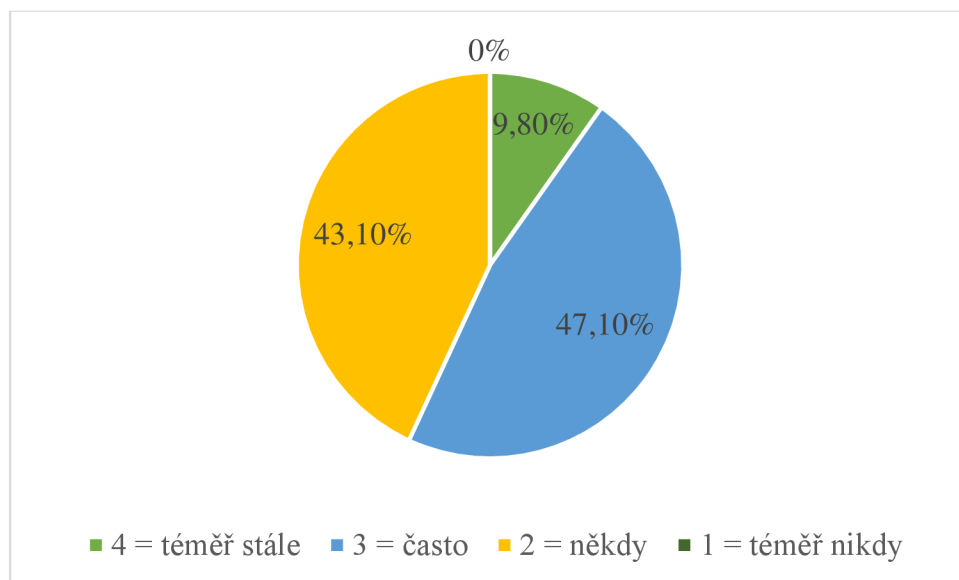
Příloha č. 2 Grafy

Graf 16 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle spokojenosti v profesi



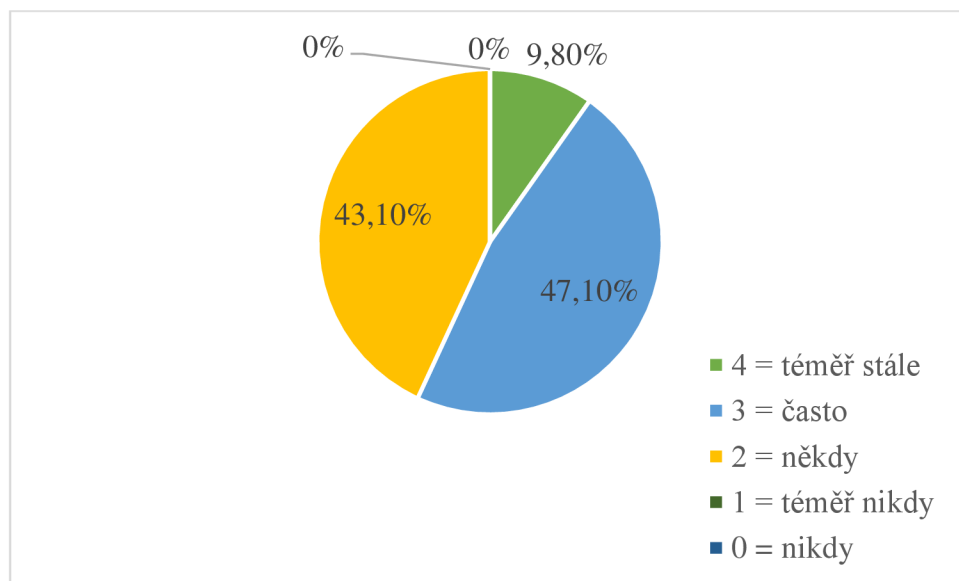
Zdroj: vlastní zpracování

Graf 17 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle spokojenosti v profesi



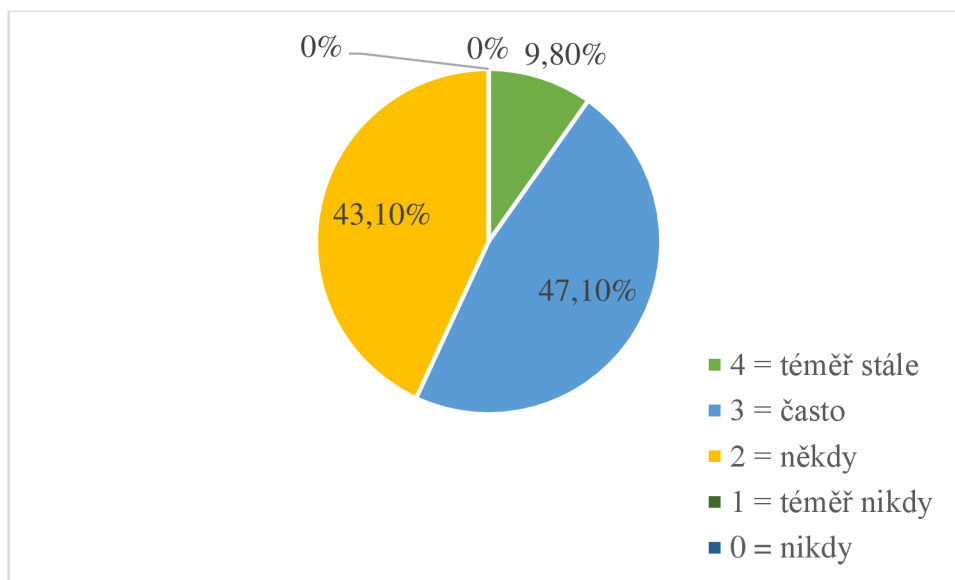
Zdroj: vlastní zpracování

Graf 18 Rozložení respondentů veřejného sektoru dle pocitu empatie s klienty/kolegy



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 19 Rozložení respondentů soukromého sektoru dle pocitu empatie s klienty/kolegy



Zdroj: vlastní zpracování

Příloha č. 3 Tabulky

Tabulka 10 Popisná statistika soukromého a veřejného sektoru

Proměnná/varianta	Sektor: soukromý		Sektor: veřejný	
	Abs. četnost	Rel. četnost	Abs. četnost	Rel. četnost
<i>Pohlaví</i>				
Žena	31	61 %	46	70 %
Muž	20	39 %	20	30 %
<i>Věk</i>				
21-30 let	24	47 %	7	11 %
31-50 let	25	49 %	30	45 %
51 let a více	2	4 %	29	44 %
<i>Délka praxe</i>				
do 5 let	26	51 %	19	29 %
6-10 let	7	14 %	8	12 %
11-20 let	10	20 %	15	23 %
21 let a více	8	16 %	23	35 %

Zdroj: vlastní zpracování